



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR**



TESIS

**MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE
PORRES GRÁFICOS ALTO SELVA
ALEGRE AREQUIPA - 2017**

**PRESENTADA POR
MOISES SUMIRI CARBAJAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

JULIACA - PERÚ

2018



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA EN EDUCACIÓN
SUPERIOR

TESIS

MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE
PORRES GRÁFICOS ALTO SELVA
ALEGRE AREQUIPA - 2017

PRESENTADA POR
MOISES SUMIRI CARBAJAL
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE



Dr. Luis Otto Guerra Pacheco

PRIMER MIEMBRO



Mgtr. Oscar Vicente Viamonte Calla

SEGUNDO MIEMBRO



Dr. Cesar Augusto Andrade Tacca

ASESOR DE TESIS



Mgtr. Fabían Vilca Medina



NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA DE POSGRADO
UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 261 – 2018 – USA – EPG/UANCV-J

Juliaca, 2018 mayo 2

VISTOS:

El expediente Nº 7619 del (a) Bachiller **SUMIRI CARBAJAL MOISES**, con número de matrícula **122170711** de la Maestría en EDUCACION, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Nèstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, ha solicitado reprogramación de fecha para sustentar mediante Solicitud N° 219-A;

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach **SUMIRI CARBAJAL MOISES**, con número de matrícula **122170711** de la Maestría en EDUCACION, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior de Posgrado de la Universidad Andina Nèstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominado **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRES GRÁFICOS ALTO SELVA ALEGRE AREQUIPA – 2017**. Para ser sustentada en fecha 08 de mayo del año 2018, sin embargo por razones de labores académicas en Juliaca del primer miembro, el interesado ha Solicitado reprogramación de fecha de sustentación;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 23 de noviembre del 2017, establece la fecha de sustentación y habiendo para el efecto cumplido con los requisitos establecidos en el reglamento de la Obtención del Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV,

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- REPROGRAMAR la fecha de sustentación de tesis que ha sido programado con anterioridad para el día martes 8 de mayo del 2018 a horas 10:00 a.m. mediante Dictamen de borrador de tesis la misma que ha sido suspendido por cuanto el primer miembro tenía programado un viaje a Juliaca para cumplir labores académicas.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach **SUMIRI CARBAJAL MOISES**, con número de matrícula **122170711** de la Maestría en EDUCACION, Mención: Investigación y Docencia en Educación Superior de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Nèstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis denominada **MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTÍN DE PORRES GRÁFICOS ALTO SELVA ALEGRE AREQUIPA – 2017**. Nominado como **ASESOR** el Mgtr. Fabián Vilca Medina y siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	Dr	LUIS OTTO GUERRA PACHECO
Primer Miembro	Mgtr.	OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA
Segundo Miembro	Mgtr.	CESAR AUGUSTO ANDRADE TACCA

ARTÍCULO TERCERO.- DETERMINAR que la nueva fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora

Fecha	viernes 4 de mayo del 2018
Hora	12:00 a.m.
Local	Aula 309 Escuela de Posgrado - UANCV – AREQUIPA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAESTRO** a los estudiantes que ingresaron posterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220

ARTÍCULO CUARTO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

Cc./Archiv EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Expediente (01)
OCM/mche



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. CPCC Obedilio Collantes Meritis
DIRECTOR



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Mg. Luis Chayña Aguilera
SECRETARIO ACADÉMICO



A Dios. Nuestro creador darme salud y haberme permitido llegar hasta culminar mi maestría y así cumplir los objetivos y metas en el camino de la vida.

A mis seres queridos; a mi madre Gregoria por darme la vida, a mi esposa Obdulia y a mi hijo Pier Alexis a todos ellos les dedico porque son los seres que están en las buenas y malas brindándome su apoyo incondicional, palabras de aliento y consejos sabios que me permitieron continuar a pesar de todos los obstáculos que la vida nos depara, entre otras cosas más les digo gracias por permitirme cumplir un objetivo.



A la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" institución que me brindó la oportunidad de culminar mi maestría y que permitió superarme de manera personal y profesional.

A todos los catedráticos y personal administrativo que se encuentran laborando en esta universidad, quienes brindaron su colaboración, sus conocimientos, su apoyo incondicional y su amistad durante el transcurso de esta investigación. Gracias.



ÍNDICE

ÍNDICE	i
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
INTRODUCCIÓN	v

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.4.1. Objetivo general	6
1.4.2. Objetivos específicos	6

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	8
2.2. MARCO TEÓRICO	14
2.2.1. La motivación	14
2.2.2. Desempeño docente	27
2.3. MARCO CONCEPTUAL	50



2.3.1. Motivación	50
2.3.2. Desempeño docente	51
2.4. HIPÓTESIS	52
2.4.1. Hipótesis general	52
2.4.2. Hipótesis específicas	53
2.5. VARIABLES E INDICADORES	53
2.6. PROCESO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	54

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO	55
3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	55
3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	55
3.4. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	56
3.4.1. Población	56
3.4.2. Muestra	57
3.5. MÉTODO	59
3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	59
3.6.1. Técnica	59
3.6.2. Instrumento	60
3.7. RECOLECCIÓN DE DATOS	60
3.8. PROCESAMIENTO DE DATOS	61
3.8.1. Confiabilidad	61
3.8.2. Validez	62
3.8.3. Desarrollo de datos	62



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

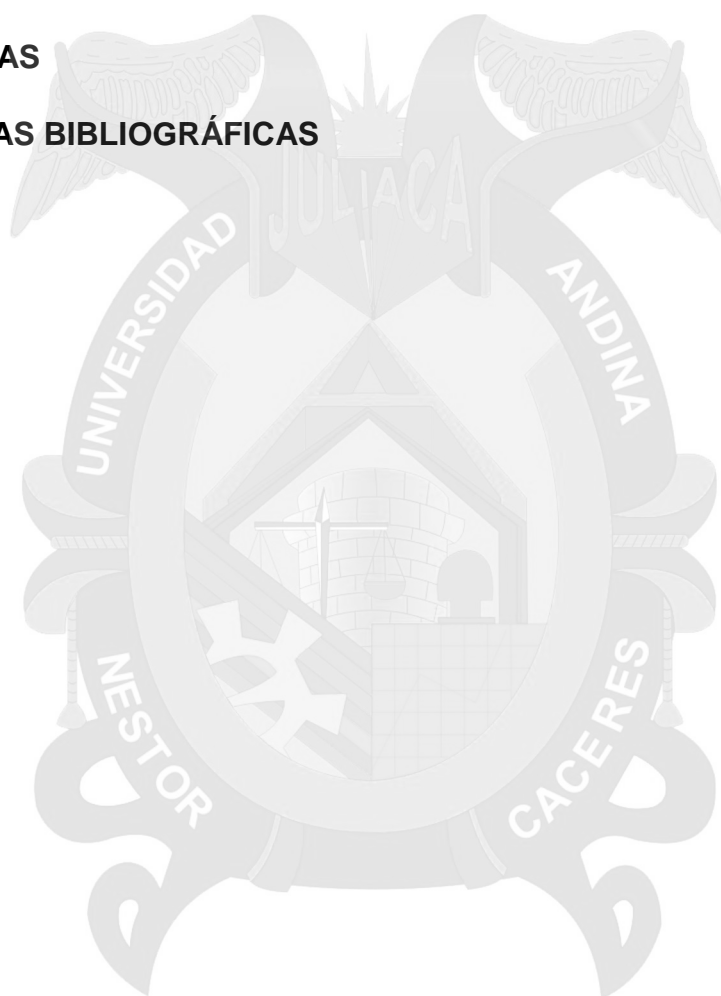
4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	63
4.2. DISCUSIÓN	72

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS





RESUMEN

La presente investigación plasma como objetivo determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017. La investigación es de tipo no experimental, el método del diseño es correlacional porque se relaciona las variables de estudio, según la finalidad la investigación es teórico, según su alcance temporal es de tipo transversal, la población objeto de estudio es censal ya que se considera a toda la plana docente que labora en la institución educativa San Martín de Porres, la técnica empleada es la encuesta, el instrumento el cuestionario, los mismos que han sido validados a través del juicio de expertos, la confiabilidad del instrumento se realizó a través del alpha de Cronbach, la variable motivación obtuvo una confiabilidad de 0,851 y la variable desempeño docente una confiabilidad de 0,850; resultado que se obtuvo a través del SPSS, en la versión 22. Finalmente, la investigación concluye que existe relación entre la variable motivación y el desempeño docente, medido a través del estadígrafo r de Pearson ($r=0,901$) que de acuerdo a la tabla de Hernández es una relación directa y significativa, resultado que permite aceptar la hipótesis planteada por el investigador.

Palabras clave: Motivación, desempeño docente.



ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between motivation and teaching performance in the educational institution San Martín de Porres Graphics Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017. The research is non-experimental, the design method is correlational because it relates the study variables, according to purpose this is a theoretical research, according to its temporal scope is of a cross-sectional type, the population under study is census since it is considered to all teaching staff working in the San Martín de Porres educational institution, the technique used is survey, the instrument is a questionnaire, the same that have been validated through expert judgment, reliability of the instrument was made through the Cronbach's alpha, the variable motivation obtained a reliability of, 0,851 and the variable teacher performance a reliability of, 0,850; result that was obtained through SPSS, in version 22. Finally, the research concludes that there is a relationship between the variable motivation and teacher performance, measured by Pearson's r statistic ($r = 0,901$), which according to Hernandez's table is a direct and significant relationship, a result that allows us to accept the hypothesis proposed by researcher.

Keywords: Motivation, teacher performance.



INTRODUCCIÓN

El trabajo de investigación da a conocer los motivos y razones que dieron origen al desarrollo de la investigación en la tesis titulada "Motivación y desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa 2017", conocer los aspectos que son relacionados en la variable motivación en los docentes de la institución educativa San Martín de Porres, la motivación presenta aspectos importantes como la primera dimensión denominado motivación intrínseca, comprendido por cada indicador donde se relacionan a las rutas de aprendizaje, este último conocido como el enfoque por competencias, y la planificación curricular los criterios que dan origen a esta dimensión y sus indicadores, se consideró las razones que surjan como parte de la motivación intrínseca en la persona.

La segunda dimensión es la motivación extrínseca en donde se consideró los propósitos que dan origen a conocer los factores externos que hacen el propósito de la investigación, por lo que se considera indicadores como su primera dimensión calidad educativa, basados también en los contenidos de las rutas de aprendizaje, estos indicadores permiten fortalecer la motivación extrínseca en los docentes que reflejen la motivación extrínseca.

Estos dan origen al motivo a conocer el comportamiento de la variable motivación así como las dimensiones planteadas en la investigación como la



motivación intrínseca y la dimensión extrínseca, en los docentes que laboran en el centro educativo o institución educativa objeto de estudio, los actuales cambios de la tecnología producto de la globalización, contribuye en el desempeño docente ya que el docente de hoy aplica herramientas basadas en tecnología de información y comunicación, conocido como las T.I.C. por lo que los docentes generan tendencias respecto a su desempeño influido por la motivación, se hace mención también a la variable dependiente desempeño docente la misma que está comprendida por la dimensión capacidad pedagógica en ello se requiere conocer el perfil docente ya que ello es un factor que se basa en la descripción del docente.

Así también permite conocer su formación, de igual modo las capacidades pedagógicas también está basada en las funciones del docente, ya que este forma un atributo fundamental en los docentes de hoy, también el desempeño docente está basada en la responsabilidad del docente, como indicadores que genera la responsabilidad es la evaluación del desempeño docente, que el ministerio de educación toma a través de la prueba PISA, así mismo el desempeño docente también está basado en base a la proactividad, donde el trabajo en equipo, que plasma las relaciones que pueden ser realizadas en la motivación así como el desempeño docente.

La investigación demuestra que estas variables van directamente relacionadas ya que si se logra poner en práctica recomendaciones se pueda mejorar de una manera óptima el desarrollo de la investigación la solución a la motivación intrínseca es aquel que genera y optimice el estado anímico de la persona.



La investigación también es fortalecida con los aportes del ministerio de educación quien fundamenta una solución a la a la variable independiente motivación, así como a la variable dependiente desempeño docente, esto está basado en función a la Sesión de Aprendizaje que es una herramienta que permite organizar secuencial y temporalmente (MED, Cómo pueden aprender nuestros adolescentes, 2013).

También se ve como solución la Ejecución Curricular nos referimos a los escenarios de Aprendizaje el MINEDU (2014), establece en la currícula los lineamientos que el docente debe de seguir, para la adquisición y mejora del aprendizaje, encaminados al desarrollo y al cumplimiento de las metas institucionales, respetando la localidad, los aspectos culturales los que facilitan el manejo del rol de manera activa tanto en los docentes así como los estudiantes y padres de familia las que son implicadas en la educación peruana, así mismo se plantea un rol funcional que permita generar las metas institucionales y el cumplimiento de la buena función pedagógica estos aspectos plasman la importancia de los enfoques que son proporcionados por el ministerio de educación en aras a la mejora del aprendizaje en sus diversos niveles escolares, por lo que la motivación y el desempeño docente son importantes.

Existe una variedad del escenario social basado en la competitividad, que dan prioridad a la adquisición del conocimiento tanto del educar así como del estudiante ya que ellos forman parte del escenario permanente y continuo en la realidad se vive diversas circunstancias que generan enfoques críticos donde el estado a través del ministerio de educación tiene una baja presencia, ello



establece que la educación tenga diversos niveles de aprendizaje, así como de la particularidad de aprendizaje que se origina en las diversas regiones, ya sea por su aspecto climático, su cultura sociológica entre otros factores se origina una intensidad distinta en cada lugar, ello da lugar a que los diversos problemas orientados en nuestra variable de estudio ya sea la motivación o el desempeño docente, toma niveles diversos la que la situación geográfica es distinta en la costa, en la sierra y en la selva, ello influye directamente tanto en el docente así como los alumnos y padres de familia quienes son los componentes básicos de la educación peruana.

La oportunidad en innovar los bienes muebles, inmuebles y equipos son factores que influyen en la motivación, así como el desempeño laboral que realizan los educadores en estas instituciones educativas. (MED, Qué y cómo aprenden nuestros adolescentes, 2013)

Dentro de las oportunidades de aprendizaje encontramos escenarios que varían los mismos que tienen un distinto grado de oportunidad lo que da origen en calificar a la situación de origen donde la aplicación del enseñar se adecua a la realidad institucional, así como a factores que se vinculan con el aprendizaje, ello influidos por la particularidad que vive cada pueblo en el interior del país, lo que muchas veces influye en los textos escolares, así como la producción de los mismos y su oportuna distribución.

Existen también materiales que son implicadas en la historia, el que influye de manera directa en el contexto de su interpretación, los resultados deben ser



categorizado y contabilizado para conocer el comportamiento de las diversas áreas ya sea el área de matemática, comunicación, entre otros que permita optimizar y dar solución a las inquietudes todo ello manteniendo el protocolo de procedimientos, lo que en el tiempo permite conocer los puntos críticos de la motivación y de la variable desempeño docente.

También se enfoca los diversos factores donde se identifican problemas como el presupuesto es el indicado que no permite el manejo de la solución de manera oportuna y eficiente, por ello la motivación y el desempeño docente se ven fuertemente vinculadas dando como producto diversas deficiencias en el educador así como en el estudiante, lo que induce en la formación del estudiante en el nivel inicial, nivel primario y secundario, es importante la identificación de puntos críticos solucionables como la actitud, entre otros que puedan ser producto de la persona, así mismo la identificación de los puntos críticos ajenos al comportamiento y a la actitud humana son aquellas que dan origen a establecer una gestión educativa por parte de los involucrados así como las instituciones del estado que puedan dar solución a los puntos críticos identificados.

Por ejemplo: en el área de matemática se puede desarrollar el escenario basado en la aplicación de instrumentos de acción como las sesiones de aprendizaje lógico matemático, donde el estudiante logra plasmar y experimentar criterios de aplicación y solución de problemas logra generar criterios que permite generar conceptos y definiciones a partir del aprendizaje, lo que permite generar aspectos cognitivos, técnicos, así como las situaciones procedimentales



que permitan mejorar el razonamiento lógico del estudiante, lo que permite a que el estudiante pueda optimizar, así como dar solución a los diversos problemas existentes ya sean aquellos influidos por situaciones económicas como aquellos que estén referenciados con el de la sociedad.

Las Estrategias didácticas Para el MINEDU (2014), menciona que las estrategias didácticas, se debe desarrollar en todas las situaciones que involucre la formación del estudiante, con el propósito de la mejora y aprendizaje que vincule la mejora de la formación estudiantil, el que permite influir en el actuar y comportamiento, y el de generar capacidades que permitan prepararlo al estudiante en lo académico, lo social y lo cultural.

Existen situaciones que el estudiante lo afronta como un reto al logro de sus propósitos esto se fortalece a medida que el estudiante logra cumplir sus metas, el interés y la motivación del docente será el apropiado para seguir transmitiendo estos logros a los demás estudiantes, esto forma parte de la influencia directa en las diversas etapas y en los diversos niveles de educación, existen situaciones reales donde el estudiante y el docente afronta de manera particular los diversos procesos de aprendizaje que son parte de la motivación como la del desempeño docente, estas variables permite desarrollar competencias que puedan ser basadas por resultados en la formación del estudiante, así como en la labor del maestro quien es la autoridad por el que recae la responsabilidad del aprendizaje y la formación del estudiante.

Esto es posible conocer cuando existe el compromiso, la actitud de las partes vinculadas a desarrollar políticas de trabajo que estén basadas en la



planificación, organización, dirección y control en los docentes o educadores así como en el resultado de aprendizaje que se da en los estudiantes de los diversos niveles educativos, en tanto se busque también poner en situaciones de aspectos retadores que permitan medir el actuar del estudiante, las competencias planteadas por el ministerio de educación así como los saberes que existen como parte del conocimiento, del aprendizaje y del planteamiento de habilidades tanto técnicas como afectivas. (MED, Estrategias didácticas, 2014).

Para construir el conocimiento de modo significativo se requiere de un buen desempeño docente, y la predisposición del estudiante así como la responsabilidad y compromiso de los padres, situaciones que permiten tener trabajar mediante metas, o resultados, lo que permite al estudiante plantear una formación óptima ya que la preparación teórica, práctica y todo aquel conocimiento del saber se enfoque a campos educativos, sociales, originando en el estudiante una actitud productiva, la buena comunicación entre padres e hijos y maestros, esto es posible si se realizan actividades que sean planificadas desde asumir el reto de la mejora educativa así como la formulación de soluciones a las diversas situaciones donde se logre identificar los obstáculos motivacionales así como aquellos que estén vinculados al desempeño docente, esto implica una reflexión del servicio educativo que debe tener el país, donde se priorice las situaciones de desarrollo, de competitividad y la de mejora educativa.

Si la motivación y el desempeño docente se mejora con políticas de mejora educativa en el corto, mediano y largo plazo, los estudiantes y maestros



podrán progresivamente desarrollar capacidades que puedan mejorar de manera directa el aprendizaje estudiantil las mejoras motivacionales pueden estar basadas en la implementación de ambientes y laboratorios que permitan plasmar a los estudiantes los diversos conocimientos que el maestro tenga en las áreas de su especialidad, esto es posible si el compromiso permite evolucionar los diversos niveles escolares en las diversas zonas del país, donde se busque estandarizar los procesos que involucra la ruta de aprendizaje, este es conocido como el enfoque por competencias, lo que da como factor de priorización al manejo del docente en el desarrollo de la sesión de aprendizaje que se realice así como la formulación de conocimientos basados en el aprendizaje.

La investigación se basa en cuatro capítulos, el capítulo I, está basado en la descripción de la situación problemática, basado tanto en los trabajos previos, conocidos como antecedentes de la investigación, el desarrollo del marco teórico, respecto a las variables de estudio en ello se realiza el aporte teórico de la investigación de diversos autores, la justificación de estudio basado en un porque, el para que se realizó la investigación y la relevancia social, implicancia práctica y su aporte metodológico; La hipótesis en ello se da a conocer la hipótesis de autor así como la hipótesis nula, los objetivos de la investigación basado en el objetivo general así como en el objetivo específico.

El capítulo II, aquí se plantea la metodología aplicada en el proceso de investigación, las variables de operacionabilidad, la población objeto de estudio, la muestra que es parte de la investigación, así como el muestreo a realizar en la investigación, el método de análisis de datos.



El Capítulo III, basado en la aplicación de los resultados obtenidos en la investigación los mismos que serán graficados en función a variables y dimensiones, así como la obtención y comprobación de hipótesis.

Capítulo IV, Se desarrolla la discusión que será parte de este capítulo desarrollado en el proceso de investigación respecto a los autores y resultados obtenidos.

Con ello se contribuye en un granito de arena en el fortalecimiento de la motivación, así como el desempeño docente en estos últimos cambios que se están dando en nuestro sistema educativo exigen al docente estar empoderado de todo lo nuevo, por ende, para satisfacer esta necesidad se requiere de un docente motivado y con expectativas de generar un cambio en su labor diaria.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La motivación y el desempeño docente son variables de gran importancia en el ámbito internacional ya que ellos influyen de manera directa en la formación del educando en las diversas instituciones tanto públicas y privadas, en el ámbito nacional la motivación de los docentes influye desde la motivación intrínseca del educador que comprende las metas personales que muchas veces se ven limitadas por los escasos recursos que se cuenta para el cumplimiento de las mismas, así también se ve reflejado la motivación extrínseca proveniente del factor externo del educador.

En las instituciones públicas se presenta muy ligado a la carrera pública magisterial, ambos factores motivacionales son orientados a cambios en enseñanza, y técnicas y métodos para optimizar el desempeño docente aplicando el saber pedagógico en docentes de la sociedad.

Por ello los criterios del buen desempeño docente se presenta como el primer peldaño que ayuda en la mejora del educador y al fortalecimiento del mismo.



Para el desarrollo del desempeño del maestro se basa en los criterios de análisis de la profesión así como su desenvolvimiento en la sociedad, con equidad y la cultura. Lo que contribuye a formar características de educación dirigida a los estudiantes de diversos niveles tanto inicial, primaria y el nivel secundario que requieren la formación de la educación básica hasta el logro y culminación de formación en sus niveles inicial, primario, secundario los mismos que a lo largo y ancho del país presentan diversas dificultades algunas de ellas serán producto de la poca presencia del estado.

La realidad implica conocer en los lugares alejados la existencia de una institución educativa es muy distante, así mismo existe la diversidad cultural que no han sido asimilados por los educadores ya sea por su baja motivación tanto intrínseca como extrínseca, que se plasman en los resultados obtenidos por nuestro país en las prueba PISA, cuyo significado está referido al (programa internacional de evaluación de estudiantes), que durante mucho tiempo el estado, los docentes y la sociedad requieren cambiar poco a poco pero que no es suficiente la intención sino el logro de objetivos.

La orientación forma parte de la visión de los docentes, que deben de considerar a largo plazo los resultados de la educación que serán basados por el permanente ejercicio de la labor docente en los estudiantes, el mismo que debe considerar la manera de regular el desempeño de los maestros.



La evaluación del ministerio de educación para niños de 2do y 4to grado (EBI) denominada ECE; el mismo que evalúa a estudiantes y docentes o maestros genera una motivación extrínseca e intrínseca al docente quien de manera directa influye su desempeño docente al cumplimiento de obtener buenos resultados que se obtienen en la I.E., UGEL, DREs y el resultado país, estos son algunos de las situaciones problemáticas del país.

En el ámbito local la ciudad de Arequipa no es ajena a estas evaluaciones que se ven realizadas para medir el nivel de aprendizaje, por lo que en la región se realiza la prueba denominada SIREVA, cuyo significado es sistema regional de evaluación de los aprendizajes; que se caracteriza por su evaluación en tres etapas (Inicio, proceso, salida), lo que otorga las capacidades y competencias que permiten medir los logros obtenidos, por ello en la I.E. San Martín de Porres, conocedores de los diversos cambios surgen en los diversos docentes diversidades de ideas, planes de trabajo y cambios de metodología que influyen directamente en motivar al docente, ya sea en algunas motivaciones intrínsecas, en otros motivaciones extrínsecas producto de todos estos cambios, y que estos influyen en el desempeño docente de manera directa por sus características que de alguna manera surge en colegas las capacitaciones de manera voluntaria y otros brindados por las diversas instituciones que influyen en la educación y formación del niño y el adolescente. La institución educativa San Martín de Porres cuenta con 3 docentes del nivel inicial, 12 del nivel primario y 37 de nivel secundario.

Luego de un análisis crítico reflexivo se llega a conocer la existencia de diversos problemas relacionados tanto en la variable independiente "motivación" y la variable dependiente "desempeño docente", en el centro educativo San Martín de Porres, Gráficos Alto Selva Alegre porque se quiere conocer el resultado del estudio de nuestras variables con la aplicación de los instrumentos realizados tanto en las variables y sus dimensiones.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de la motivación en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño laboral en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?
- ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?



1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se justifica porque permite conocer el nivel de motivación, así como las respectivas dimensiones tanto intrínsecas, como extrínsecas; los que influyen de manera directa en el desempeño del maestro o viceversa, en maestros del centro educativo San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa, el mismo que servirá para poder fortalecer los puntos críticos encontrados en la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Arequipa.

En su relevancia social la presente investigación se proyecta a la comunidad educativa San Martín de Porres, a sus estudiantes, padres de familia, plana docente y administrativos que forman parte de manera directa e indirecta en el centro educativo San Martín la misma que forma parte del objeto de estudio.

En su valor técnico, este proyecto da lugar a la investigación a realizar la encuesta que está relacionado a la técnica que el investigador utiliza para fines de conocer los puntos de investigación referidas a las variables y dimensiones, donde el instrumento a utilizar es el cuestionario.

En cuanto al aspecto ambiental, este considera de vital importancia en su aplicación referente a la sociedad educativa tanto en los alumnos, la plana docente, padres de familia, lo mismo que permite proyectar una

buena imagen a la comunidad creando así un aspecto ambiental aceptable y recomendable su aplicación a la comunidad científica.

Su valor teórico la investigación permite un análisis de la literatura expuesta en el proyecto para tomar en consideración los aportes teóricos de los diversos autores a quienes se enfoca su aporte respecto a la variable motivación y desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre

Su utilidad metodológica desarrolla su aporte a la comunidad científica a fin de considerar los resultados de la investigación para futuras investigaciones que relacionen la motivación y el desempeño o independientemente a sus variables de estudio.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.

1.4.2 Objetivos específicos

- Identificar el nivel de la motivación en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.
- Establecer el nivel del desempeño laboral en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.



- Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.





CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

En el ámbito internacional tenemos a: Del Valle, M. (2012) en su tesis titulado "Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior", de la Universidad de "Valencia", de la ciudad de Valencia, para optar al título de Magister en ciencias administrativas mención gerencia general.

El autor concluye, que en la elaboración de propuestas que puedan formar parte del modelo académico, tomo como consideración los resultados obtenidos en el estudio previo que lograron medir el nivel académico obtenido, así mismo menciona que se logra cumplir con el objetivo de estudio y que los resultados son los que permiten manejar la referida distinción donde el 84% de los resultados plasman al curso de química general, el 70%, es el resultado obtenido en el área de matemática I, así mismo refiere que las asignaturas antes mencionadas no cumplen con las expectativas, ni resultados óptimos en la formación, Balza (2008), refiere que los resultados sean de consideración aceptable no debe de pasar o superar el veinte por ciento, lo que indica que los resultados están por encima de lo esperado.



Así también Abundes, M. (2011) en su tesis titulado “Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México”, del Instituto Politécnico Nacional de la ciudad de México, para obtener el grado de maestría en administración en gestión y desarrollo de la educación, investigación documental, el estudio toma una tendencia descriptiva por lo cual no considera la muestra ni el instrumento, el autor con los hallazgos de la presente investigación.

La investigación concluye que dentro de las naciones que forman parte de la UNESCO, forman parte de diversos incentivos ya sean de manera económica como de otra índole a los docentes que cuenten con la mejora continua y la calidad educativa tanto en los diversos niveles de estudio en aras a la mejora y la búsqueda de la calidad educativa, basado en las políticas de gobierno que fomenten el crecimiento y buen posicionamiento de la educación, así como su fortalecimiento y desarrollo.

A nivel nacional: Díaz (2014) en su tesis titulado “Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad del Callao” para obtener el grado de Doctor en Ciencias de la Salud, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La investigación realizada fue de método cuantitativo, y de tipo descriptivo correlacional, el corte de investigación es transversal.



El objeto de estudio está formado por 60 maestros nombrados y La población de estudiantes estuvo constituida por 300 estudiantes; la muestra está comprendida por cincuenta maestros, y doscientos cincuenta alumnos, los que tendrán la potestad de evaluar los aspectos educacionales a sus maestros.

El objetivo principal es determinar la implicancia que el ser humano a partir del síndrome de burnout, que se origina en maestros de la plana docente comprendidos desde los maestros, doctores y personal administrativo que labora en la UNC, "Universidad del Callao" en el que el estudio pudo realizar y desarrollar de manera eficiente el test que permite conocer el comportamiento en base al test de estrés generados por agentes estresores, donde en el instrumento a utilizar es el cuestionario que dio origen a conocer el nivel de los agentes estresores que estos poseen del mismo modo se hizo del mismo instrumento basado en la realidad docente que se origina en los maestros y doctores de esta casa universitaria Astocasa (2004).

La investigación pudo comprobar que el agente estresor producto del síndrome llega a poder determinar que el sesenta y cuatro por ciento de maestros tienen y conviven con este agente que refiere que el desempeño del maestro se ve afectado de manera directa, en tanto un treinta y seis por ciento refiere que el desempeño del maestro posee un nivel moderadamente aceptable respecto al nivel de su implicancia.



Piña (2010) en su tesis para obtener el grado de Doctor en Educación titulado "El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010", de la UNSM. El objeto de estudio es conocer la relación entre el desempeño docente con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico de la Universidad Particular de Iquitos, año 2010.

El método de investigación se basa en el modelo cuantitativo, de tipo correlacional, la población de docentes estuvo conformada por 96 docentes y 817 estudiantes, siendo la muestra tal igual de los docentes y de los estudiantes 281. Se utilizó la técnica de la encuesta con sus respectivos cuestionarios para el desempeño docente y las habilidades académicas del estudiante, y la remisión de archivos oficiales de los registros de notas para el rendimiento académico. Obteniendo como resultado que da a conocer cantidades representativas en los alumnos, siendo un treinta y seis % que hacen referencia que el desempeño del maestro está por debajo de lo permitido, se conoce también que existe un veinte por ciento de estudiantes que manifiestan que el nivel de satisfacción posee un término medio.

El autor en su investigación llega a concluir que existe una relación que de acuerdo a la tabla de Hernández Sampieri es una correlación débil, entre las variables de estudio, de similar modo cuando la relación existente entre el desempeño del maestro guarda relación de manera directa cada vez que se haga referencia del desempeño del maestro y las habilidades que tiene el alumno en la casa universitaria de Iquitos.



En el ámbito local se encontró a: Corrales & Morote (2010), en su tesis titulada "Correlación entre motivación laboral y la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes de la I.E.P. De la Salle" para lograr el grado de Magister en la Universidad Cesar Vallejo demostraron la relación que existe entre motivación laboral y la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes de la I.E.P. "De la Salle" de Arequipa 2010.

El investigador plantea como el método cuantitativo lo que permite conocer el tipo de investigación correlacional, la población se trabaja con sesenta y seis maestros siendo este su muestra en los niveles Inicial, Primaria y Secundaria. Llegaron a la conclusión con relación a la motivación laboral y la variable años de experiencia docente los profesores de 1 a 5 años de experiencia tienen mayor motivación para el cumplimiento de su labor comparado con los demás que tienen mayor tiempo de servicio. Por otro lado, con respecto a la situación laboral del docente, el grado de motivación de los profesores contratados es mayor que la de los nombrados. Encontraron una correlación positiva entre la motivación laboral y la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes de la I.E.P. de la Salle

CCallata y Ramírez (2012) en su tesis titulado "Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Paucarpata, 2012", para obtener el grado de Magister en Psicología Educativa, el autor plantea



como investigación de tipo investigación Correlacional de diseño no experimental - transversal, el método de la investigación es cuantitativo, teórico deductivo, la población y muestra es de 80 docentes de las siguientes Instituciones Educativas: 30 maestros de los centros educativos "Santa Rosa de Lima", 30 maestros del centro educativo "Padre Pérez de Guereño y 20 docentes de la Institución Educativa "Julio C. Tello"; del distrito de Paucarpata. Para la recolección de datos se utilizó instrumentos como: Cuestionarios del Inventario de Maslach Burnout Inventory (Maslach y Jatkson, 1986) de 22 ítems; y la Escala General, creado por Warr, Cook y Wall (1979).

Se utiliza la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencias y porcentajes; la estadística inferencial a través del coeficiente de correlación de Pearson (r); por consiguiente en la variable del síndrome de Burnout la dimensión Agotamiento Emocional tuvo un nivel bajo de 83.75%, la dimensión Despersonalización tuvo un nivel bajo que es de 66.25% y la dimensión de Falta de Realización Personal es de nivel bajo con 63.75%; la otra variable de Satisfacción Laboral en la dimensión Intrínseco es de nivel medio con un 61.25%, la dimensión Extrínseco es de nivel medio con un 72.50% y la dimensión de Satisfacción General es de nivel medio con 66.25%; concluyendo en la investigación con una relación negativa baja entre las dos variables de estudio de la investigación.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. La Motivación

En esta investigación se plantea diversas informaciones obtenidas esta investigación se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta a Palmera y Col (2011) en el texto "Manual de Teorías emocionales y motivacionales". Nuestra concepción de motivación es la siguiente:

La motivación desarrolla procedimientos básicos que son relacionados en base a los objetivos personales del ser humano, así como la búsqueda de la mejora personal y social. Este proceso se inicia a través del surgimiento de estímulos bajo la concepción externa o interna.

Como factor de esta motivación se enfoca a los factores monetarios que es el incentivo del estado a los servidores de la educación, la conducta motivacional está basado en los diversos gastos que el maestro posee para el desarrollo de su vida como educador factor que es influenciado por el incentivo remunerativo que hace a un maestro con referencia a mejorar la actitud ya que esta causa desaparece con el afecto motivacional o con el afecto remunerativo. (p.33)

La teoría de la motivación se tiene a Maslow A. (1954) psicólogo norteamericano, define a la motivación como el estímulo que se desarrolla en el ser humano para Maslow estas necesidades son divididas en cinco necesidades básicas de la persona o del ser humano, que son necesidades concernientes a la supervivencia, están las necesidades de protección y seguridad, se encuentran las relacionadas el carácter social, llamadas necesidades de afiliación. También se encuentran las que están ligadas al

afecto de la persona en sí, estos son conocidos como las necesidades de reconocimiento, así también menciona como el quinto factor motivacional a las necesidades de regulación propia la misma que implica la autorregulación de la persona este es conocido como la necesidad de autocorrelación.

Motivación intrínseca

Birch y Veroff. (1999) mencionan que existe una motivación de manera extrínseca, cuando "la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas" (pag.72).

Indicador rutas de aprendizaje

Cuando se habla de Rutas de Aprendizaje según el MINEDU (2013), da a conocer que el aprendizaje por competencias está basado en:

"Las rutas de Aprendizaje son un conjunto de herramientas que proponen orientaciones pedagógicas y sugerencias didácticas para la enseñanza efectiva de los aprendizajes fundamentales. El aprendizaje por competencias detalla el proceso de estándares que busca la mejora de la educación". (p. 51)

A su vez el Ministerio de Educación (2014) En el Marco curricular nacional acerca de las Rutas de Aprendizaje nos dice al respecto:

Es un instrumento curricular del sistema curricular que el maestro proporciona en sus diversos desarrollos pedagógicos, que tienen como propósito realizar el desarrollo de una educación afectiva en los diversos niveles de educación básica, el mismo que se basa en el marco de la educación, así como su marco curricular. (p. 27).

Dentro de las Características la educación por competencias se pone en práctica el desarrollo de las rutas de aprendizaje, el MINEDU (2013), en sus diversos fascículos hace mención sobre la enseñanza por competencias el mismo que genera un enfoque reflexivo de lo que se viene desarrollando, por los maestros en los diversos centros educativos, de la región.

El MED (2014), establece en su fascículo, las herramientas basadas en el aprendizaje a los docentes que estén comprometidos con la educación regular del país.

Así mismo (MED, Fascículo general de ciudadanía, 2013) establece las herramientas básicas para poner en práctica el cumplimiento de las capacidades de los estudiantes así como de los docentes que buscan fortalecer sus capacidades en aras a la búsqueda de lograr la competitividad educativa en la región, así como el mejoramiento de la ubicación en educación, todo ello está basado en los indicadores que se dan a cada año o a los diversos grados que cuente un centro educativo.

Para el (MED, Fascículo general de comunicación, 2013), menciona que existen fascículos que orientan y direccionan la competencia y capacidades del estudiante tanto en el saber, así como en otras competencias donde el saber actuar será el valorativo e indicador pertinente para establecer las características y lineamientos de acción en los entornos que rodea al docente o maestro de aula.



De acuerdo al (MED, fascículo general de ciencia tecnología y ambiente, 2013) menciona que las rutas de aprendizaje conlleva al desempeño del profesor de aula en los diversos grados que posee cada nivel, así como en el nivel inicial, nivel primario, nivel secundario, con el propósito de encaminar el logro de resultados basados en los fascículos que el ministerio de educación pone a disposición de los docentes que estén comprometidos con la enseñanza, así mismo en el tercer fascículo se establece los lineamientos basados en los indicadores básicos de la formación escolar por ello está orientado a los estudiantes del nivel inicial así como a los estudiantes del nivel primario, como a sus respectivos profesores o docentes de aula y padres de familia quienes vienen hacer los implicados en la formación educativa. (p. 7)

Indicador Planificación curricular

Según el MED (2014) Documento de trabajo "Marco curricular nacional" al respecto nos dice: Planificar es generar los procesos y procedimientos por los que se basa la aplicación y desarrollo de las asignaturas básicas que están establecidas en la formación del estudiante así como el aprendizaje a lograr en los estudiantes o alumnos, mejorando desde la actitud que esté presente a realizar y a vincular en el manejo de actitudes, el aprendizaje por naturaleza entabla los contenidos basados de acuerdo a la currícula escolar, así como el cumplimiento de los mismos, producto de la planificación, el manejo, monitoreo de los programas y desarrollos de las programaciones curriculares y demás actividades que están dentro del calendario cívico escolar los mismos que permiten conocer de cerca al

estudiante, en cuanto a su actitud y aptitud para llevar a cabo la planificación del programa curricular (p.23-24).

Motivación Extrínseca

Este se da cada vez que los estímulos sean provenientes de agentes externos como aquellos factores que traen consigo recompensas es decir estamos hablando de la motivación extrínseca.

Deci & Ryan (2000), ha explicado que la motivación extrínseca "aparece cuando lo que atrae no es la acción que se realiza en sí, sino lo que se recibe a cambio de la actividad realizada (por ejemplo, una situación social, dinero, comida o cualquier otra forma de recompensa)" (p149).

Indicador (Calidad educativa)

En educación, argumenta Montenegro (2003) sobre la calidad en nuestro sistema educacional:

Este contexto plasma la mejora del sistema educacional vinculando a los factores del manejo, así como aquellos procedimientos basados en la mejora de la educación, el mismo que genera expectativas en la comunidad educativa, por lo que la calidad el realizar las cosas bien, en busca de la aceptación y satisfacción de los intervinientes. (p. 10).

Es importante subrayar que la educación es en forma integral donde todos participan para alcanzar los objetivos y metas.

Que busquen la mejora educativa, reflejándose como parte de cambios que ha surgido durante el siglo XXI con el uso de las T.I.C. los estudiantes y



maestros pueden hacer uso de herramientas que busquen la mejora de la educación basado en la enseñanza en las modalidades presenciales y aquellas que se realicen de manera virtual, todo ello incide en el desarrollo del aprendizaje y de la vida, del educador tanto en el nivel de la educación básica así como aquellos que forman parte de la educación superior, es frecuente generar mejoras que contemplen políticas de innovación educativa, así como el compromiso de la plana docente que maneje estrategias de aprendizaje que logren satisfacer a los estudiantes, padres de familia y a la sociedad que busca la satisfacción de los estudiantes y de todos aquellos que se benefician de manera directa e indirecta, ello a través de la mejora continua.

También para Mortimori (Citado por Marqués, 2002):

La calidad educativa contempla el desarrollo de aprendizaje basado en la diversidad de logros percibidos por la comunidad educativa, y la comunidad de nuestra sociedad encaminados bajo la moral y los estados emocionales, basado en el núcleo familiar, así como su economía, la calidad educativa también está en los sistemas escolares donde se logra maximizar la capacidad con el propósito de lograr los resultados esperados por la comunidad educativa (p. 1).

Desde el punto de vista sistémico, la calidad educativa, como resultado de un conjunto de procesos interrelacionados ha dado lugar a privilegiar en esta relación de causa-efecto, a algunos factores como determinantes de calidad educativa. Estos enfoques consideran como factor determinante de la calidad educativa al desempeño del docente. El sustento de esta práctica es las investigaciones científicas que han demostrado que:



La educación esta basada en función a su calidad, las destrezas cuantitativas del educador, que pretende poner en práctica las características básicas del aprendizaje donde la observación es el punto inicial de aprendizaje, así como el actuar del docente ya que ello permite generar la base fundamental de los aprendizajes ya que se le conoce como el gestor de la educación, el educador también constituye en ser la persona que dirige y maneja la gestión educativa como conductor y formador de los estudiantes que se encuentre en su entorno educativo; así mismo, orienta y dirige los procesos de su formación y desarrollo continuado.

En el caso nacional, el Estado Peruano por medio del sector educativo aborda el problema de la calidad educativa privilegiando una de sus causas: el desempeño docente. Este enfoque ha sido atinadamente sustentado por Saravia y López (2008, p. 79) al sostener que “en el caso peruano, la evaluación docente es presentada oficialmente en la perspectiva del mejoramiento de la calidad educativa, sin precisar que ella es diversa y debe responder a lo que la política educativa determine”. Sin embargo, integrar los docentes, en términos de desarrollo y crecimiento a la mejora del ente educativo, así como integrar la mejora del instituto, al desarrollo del personal y los procesos de evaluación son necesarios; pero sostener como el único factor de la calidad es muy simplista ya que deja de lado otros factores que también impactan a la calidad del servicio educativo. Cuando Harvey (2000) afirma que “Una educación de calidad es aquella que obra un cambio positivo en los participantes, permitiéndoles mejorar”, está optando por una forma de definir y entender la calidad. Con esta afirmación señala

implícitamente, una indicación para la acción evaluativa; tal es que la evaluación, durante su proceso y en las decisiones vinculadas a sus resultados, debiera promover un cambio en sus participantes, -docentes, alumnos, directivos- impulsando la mejora continua de los procesos académico- formativos.

Indicador contenido de las rutas de aprendizaje

Cuando hablamos del Contenido del indicador el MINEDU ((2013), hace referencia al fascículo general de Ciudadanía nos dice al respecto: El fascículo general de Ciudadanía presenta porque este ejercicio fundamental, qué papel tiene la escuela y que competencias y capacidades se deberían promover, el sentido y las estrategias de cada competencia ya sean estos basados en la articulación de convivir, participar, deliberar y entre otros que hace posible el manejo cultural e intercultural de forma democrática.

Ministerio de Educación (2013) en el fascículo general de Comunicación nos dice al respecto: El fascículo general de Comunicación desarrolla el contenido apropiado del lenguaje a ser utilizado en los territorios donde se habla dialectos basados en las diversidad de etnias, que son conducidas por su cultura, a su vez en los fascículos ¿Qué y cómo aprenden nuestros adolescentes? VI y VII ciclo de Comunicación nos dice al respecto: Los fascículos de por ciclo comunicación plantean una breve reflexión sobre lo que significa uno de los propósitos de la lectura que se desarrolla en la escuela: leer para aprender. Se plantean la matriz de competencias y capacidades e indicadores secuenciados, así como se describen ejemplos y explicaciones que dan pautas para orientar la práctica docente, así como



también se presentan estrategias y situaciones de aprendizaje que conlleve la elaboración de textos y su respectiva producción. El enfoque del área es el comunicativo textual, haciendo énfasis en los textos escolares que permitan mejorar el razonamiento verbal, en busca de mantener una expresión oral y de manera escrita en el ámbito de desarrollar practicas de comunicación, en diversas situaciones e interlocutores para ser parte de los estudiantes que manejan la comprensión lectora, formar parte de editar textos y producir textos escolares.

Ministerio de Educación (2013) en el fascículo general de Matemática nos dice al respecto: El fascículo general de Matemática presenta algunas aproximaciones teóricas relacionadas con el aprendizaje y el aprender Matemática. Se explica también el enfoque de resolución de problemas basado en el uso funcional de la Matemática para el cumplimiento de su rol social y sentar las bases para que los estudiantes desplieguen plenamente sus capacidades y potencialidades. Asimismo, se presentan las competencias y capacidades matemáticas que desarrollaran los estudiantes a lo largo de su Educación básica. A su vez en los fascículos. ¿Qué y cómo aprenden nuestros adolescentes? VI y VII ciclo de Matemática nos dice al respecto: Los fascículos por ciclo de Matemática proponen, a manera de reflexión, algunas creencias respecto a la práctica del docente en la enseñanza de la Matemática, así como las competencias, capacidades e indicadores. Finalmente describe orientaciones de como facilitar el desarrollo de las competencias y capacidades de razonamiento lógico matemático orientado a la competencia operaciones y números, y sus relaciones propias. (MED, Fasciculo general de matemática, 2013)

Al respecto Gonzales (2013) en su artículo Rutas del Aprendizaje para el desarrollo de capacidades- "Conectando las Matemáticas con la vida" dice:



Trabajar Matemática nos presenta desafíos, estos son originados por los resultados obtenidos a través de evaluación censal de Estudiantes; en otro ámbito se desarrolla contenidos basados en las capacidades y competencias de manejo mundial que comprende oportunidades, de desarrollo mediante convenios y becas, que entable una posición aceptable en la educación global, en este contexto necesitamos transitar hacia un aprendizaje de la matemática y su razonamiento lógico que permita comprometer la valoración humana, para encaminar los campos de investigación, ciencia, tecnología, entre otros comprometidos a encaminar a la sociedad en busca del compromiso de enseñanza y aprendizaje (p. 50-51)

Así mismo (Gonzales & Vidauro, 1999). Menciona que las rutas de aprendizaje en el tiempo mantiene un avance que busca direccionar el adecuado aprendizaje de los estudiantes por parte de los educadores y/o maestros.

Ministerio de Educación (2013) en el fascículo general de Ciencia Tecnología y Ambiente nos dice al respecto: El fascículo general de Ciencia Tecnología y Ambiente presenta la razón y el motivo del porqué la ciencia y tecnología se constituye el aprendizaje fundamental debido a que a nivel nacional y regional se busca de manera frecuente el desarrollo de la tecnología y la mejora de la ciencia, de manera frecuente se busca la mejora del medio ambiente entre otros como en el sector de la producción. El enfoque del área es el de la Indagación Científica y el de Alfabetización Científica. En el fascículo encamina la mención a la Alfabetización que la ciencia otorga en el conjunto de movilizaciones y procesos que busca en el

estudiante generar capacidades de mejora referente a habilidad, la comprensión, y el desarrollo del conocimiento en busca de la construcción y fortalecimiento del soporte educativo.

Teorías Motivacionales

Dentro de las teorías de motivación tenemos a aquellas teorías que permitan referirse en satisfacer al ser humano por lo que tenemos a la Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Abraham Maslow (1954) Psicólogo que nos habla de la motivación humana que tiene su sustento en la voluntad que tienen las personas para satisfacer sus necesidades, y a su vez identifica una jerarquía de 5 necesidades a partir de observaciones clínicas. Estas necesidades están distribuidas en una pirámide y son: Las necesidades fisiológicas vienen a ser las necesidades más elementales que tiene que ver con la subsistencia y existencia del individuo (hambre, sed, abrigo, etc.) también tenemos las necesidades de seguridad que aparecen una vez que las necesidades básicas han sido cubiertas y se enfocan en las necesidades de seguridad, estabilidad y protección frente a situaciones adversas así como Las necesidades sociales de afiliación o pertenencia que son las necesidades que tienen que ver con lo afectivo, es decir las personas necesitan como seres sociales que son la aceptación de los demás, el sentido de pertenencia y la participación social a su vez Las necesidades de estima, reconocimiento según:

Amorós (2007), quien nos dice al respecto: la influencia en el factor de la persona siendo la estima aquel que es parte de la persona, quien es el promotor de sus



alcances y logros que permiten tener a la persona logros, de posicionamiento basado en el alcance del estatus, existen otros que también forman parte de este mismo como el respeto gracias a su aceptación y sus capacidades de logro y desarrollo. (p. 82)

La Teoría motivación-higiene o también llamada Teoría bifactorial de Herzberg (1959), encamina una diversidad de aspectos motivacionales.

Según Rubio (2008) nos dice al respecto: Herzberg identificó 2 factores que influyen en la motivación en el trabajo. A estos les llamó factores: "ambientales" y "motivadores". El primero se puede considerar como el ámbito o contexto del trabajo (antecedente), y el segundo el contenido del trabajo (consecuente). Los factores ambientales muestran los niveles mayores de insatisfacción, si no son aceptados previamente por las personas sin embargo los factores motivadores pueden tener influencia directa en el nivel de motivación experimentado por los trabajadores y son efectivos ya que todo ello desarrolla actitudes donde el ser humano mejora diversidades de factores que encaminan actitudes básicas así como otros aspectos que forman parte de los estados emocionales de la persona, donde la diversidad de síntomas propias de la persona como la destreza, la puntualidad, la actitud, la apatía, la inquietud, la pereza, el descontento, el absentismo y los errores y entre otras que se encuentren en los comportamientos actitudinales de la persona, así como la "crisis de identidad". (p. 140)

La teoría ERC (Existencia, Relación y Crecimiento) de Alderfer (1969, 1972) Koontz, Harold y Welhrich, Heintz (2002) nos dice al respecto : Que la teoría busca generar el desarrollo de la teoría ERC, teoría que tiene una semejanza a la teoría de Maslow, esta teoría genera diversidad de



necesidades basadas en la fuerza interna, ello se agrupa bajo el lineamiento de diversas categorías, colocando el énfasis en la necesidad basado en el existenciales, que forman parte de las teorías existenciales de Araw, existen diversidades que están vinculadas a aquellas vinculadas a la interpersonalidad de la persona, las necesidades basadas en el crecimiento, que dan origen a aquella necesidad personal del ser basado en su creatividad, y a todo aquel deseo y grado motivacional serán los influyentes en la determinación de los mismos (p. 306)

La Teoría de las necesidades de McClelland (1951,1961), esta teoría se enfoca en tres necesidades: la necesidad de logro que tienen que ver con el impulso de sobresalir y alcanzar el éxito, aquí se encuentran las personas que sienten y tienen un impulso irresistible de triunfar y luchar para lograr su realización personal también tenemos a la necesidad de poder que está relacionado con el deseo de ejercer control e influencia sobre los demás, aquí se encuentran las personas que están interesadas en el prestigio y las competencias así como la necesidad de afiliación aquí tenemos a las personas que se esfuerzan por tener relaciones amistosas y cercanas con los demás basadas en la comprensión recíproca antes que las competencias.

Por otro lado, encontramos las teorías del proceso que nos explican la producción del aspecto motivacional, se tiene a la Teoría del establecimiento de logros o también llamada Teoría de la finalidad de las metas de Locke (1968,1969)

La Teoría de la Equidad de Adams (1963, 1965) al respecto:

Furnham, A. (1994), hace referencia a los colaboradores o los empleados tienden a juzgar la justicia mediante la comparación de los resultados de sus esfuerzos mismos y también al comparar esta proporción con la de otras personas." (p.271).

En este contexto la teoría muestra también la equidad como aquel que debe predominar en los colaboradores de una organización, por lo que se hace importante el resultado a entablar en nuestras variables generando retribuciones con diversos beneficios producto de las habilidades y del esfuerzo.

Furnham, A. (1994) nos dice al respecto de estas dos variables "Los primeros se refieren a lo que los empleados creen que ellos y los demás obtendrán de sus trabajos, incluido el sueldo, las prestaciones o el prestigio. Las segundas se refieren a las aportaciones que los empleados creen que ellos y los demás hacen en sus empleos, incluida la cantidad de tiempo trabajada, los esfuerzos realizados, el número de unidades producidas o las habilidades empleadas para realizar el trabajo". (p.271)

2.2.2. Desempeño docente

El presente trabajo de investigación presenta el siguiente concepto en función la variable desempeño laboral según (Mendoza & Torres, 2014), quienes generan los contextos del desempeño desarrollando el nivel de realización conseguido a través de los colaboradores dentro del cumplimiento de sus labores requeridas de forma muy importante, influenciando en el éxito de los objetivos y las metas previstos por la



organización. Haciéndole ver al empleado que sus actividades tienen un objetivo cuyo fin es optimizar la eficiencia por medio de objetivos claros realizados en el tiempo establecido. Por consiguiente, todos los trabajadores deberán conocer cómo es su desempeño dentro de la organización.

Mendoza & Torres (2014) el desempeño laboral está vinculada a la actividad fundamental de todo directivo se basa en alcanzar que sus colaboradores o empleados aumenten la productividad y calidad del trabajo al máximo, para lo cual es fundamental: dar un trato ecuánime al empleado, motivar a la gente, que sientan la pasión por el trabajo y la intención de cada uno para hacerlo lo mejor posible, que el empleado desenvuelva al máximo su desempeño laboral. Para tener un mayor entendimiento en el tema es fundamental considerar algunas de las concepciones del desempeño laboral.

El autor considera que las funciones del docente están relacionadas a las actitudes que son parte del maestro o docente de aula, el mismo que busca entablar en el estudiante contextos socio culturales, basados en los aprendizajes enfocados por el educador o docente el que podra ser medido por su desempeño, determinado por una intrincada red compleja de relaciones.

La función docente es de trascendental importancia en la educación y su desempeño es crucial en la construcción de los procesos educativos. UNESCO (Citado por Domínguez, 1999) resalta este hecho al afirmar:



Son diversas las razones que producen reflexión que pretende la mejora de la educación, con el propósito de buscar la eficiencia y la aceptación del educador y constructor del aprendizaje de procesos educativos, buscando la profesionalidad de generar actividades que formen técnica y científicamente actividades sociales complejas y de cumplimiento (p. 16).

Las actividades que desarrolla el docente para cumplir son su rol, es de carácter profesional dinámico y competitivo lo que exige al docente en planificar y organizar las actividades a desarrollar de manera estricta. Este carácter profesional de la actividad pedagógica docente es definido por García (1996) como:

Aquel que se dirige en transformar los diversos contextos de educación y profesionalización en busca de los objetivos que el estado pretende tener en un tiempo que pueda darse en el corto plazo y mediano plazo, en el cambio y generación de lograr escolares que contengan una educación global en los objetivos que plantea el estado, dentro del marco de soluciones tanto pedagógicas así como aquellas que estén relacionadas a tener carácter educativo que se logre con el compromiso de las partes involucradas, el padre de familia, el docente y el estudiante con quienes se busca fortalecer la estrategia organizacional de la educación (p. 65).

Además los autores señalaron como las principales características de la actividad pedagógica profesional las siguientes: el sentido orientador relacionado con los valores sociales de patriotismo, la cultura, las tradiciones y las responsabilidades ciudadanas; que comprende caracteres especiales y prioritarios en comunicar para un aprendizaje satisfactorio; el



rol que fundamenta; el carácter desarrollador y creador para desplegar las potencialidades de los estudiantes; la función especializada en formación del profesional contempla la necesidad de la formación para el éxito de su labor.

A si mismo Chiavenato (2009) manifiesta que el desempeño laboral enmarca posibilidades de lograr grandes resultados del trabajador cuando se reconocen los tres estados o elementos psicológicos críticos. Es importante reconocer cuales son los elementos que interceptan en el rendimiento del trabajador. Uno de ellos es la motivación, ya que el empleado motivado por su trabajo es más eficiente, rinde más, se siente satisfecho, etc. las retribuciones, la apreciación que estas necesitan de manera personal, precisan medidas de esfuerzos desarrollados por el individuo y dispuestos a realizarlo. Es una relación excelente de costo – beneficio la estimación del proceso alcanzado en los objetivos propuestos en cada entidad u organización los que generan el compromiso de encaminar políticas que busquen la mejora del desempeño.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

El desempeño docente esta influido por el procedimiento y la comprensión de encaminar y poner en práctica la educación del profesional que hace uso de los instrumentos propios de la labor del maestro.

Para los maestros debe de encaminar procedimientos psicológicos que busquen la mejora de la habilidad, la estrategia que pretenda buscar la



comunicación y el desarrollo psicológico se puede mencionar que el docente debe contar con una personalidad íntegra, que le permita ser un individuo maduro, capaz de proyectar seguridad y estabilidad emocional, lo cual es imprescindible para el buen manejo de grupos. (Guerra y Santoyo, 2012, p. 50).

De tal manera es importante la influencia que tiene la institución con el personal docente, según:

Segura (2005, p. 28) "La reafirmación de las características de la identidad profesional, estarán, por consiguiente, en función del grado de aceptación o rechazo que tenga la imagen del educador dentro de la institución donde se desempeña".

El autor afirma también que el equilibrio emocional debe de ser una característica básica del profesional que asume como responsabilidad el manejo de su labor profesional desarrollando dinámicas educativas, refiere también que el docente está proyectado a encaminar el fortalecimiento y la creatividad del estudiante en sus diversos niveles educativos. Así mismo, el desarrollo cooperativo en las instituciones educativas le permitirá al docente crear el diálogo y comunicación frecuente con el resto de maestros, lo cual fomentará el apoyo de manera conjunta para resolver problemas y fomentar una fuente de apoyo institucional.

Por otro lado, existen elementos macro estructurales, basados en la política educativa plasmadas a través de una estructura gerárquica de



ordenamiento internacional y nacional, los que buscan de manera permanente la evaluación del docente, por lo que en el ámbito nacional las políticas cotidianas de los docentes, manejan como el número de grupos, todos estos factores intervienen en el desempeño. (Guerra y Santoyo, 2012, p. 51). Por último, es importante mencionar que el docente es un ser humano, en el cual existen diferentes aspectos que determinan la forma en que trabaja, según sus necesidades físicas y psicológicas, historia de vida, carrera profesional, gustos, intereses, vida familiar, responsabilidades, etc., todos estos aspectos se resumen en una definición, la cual hace diferencia en el desempeño de cada individuo: la motivación.

Es por ello que es de suma importancia tener la certeza de que los docentes sean los adecuados para el papel que están desempeñando y para lograrlo las instituciones educativas optan por realizarle evaluaciones a sus docentes y así de esta manera asegurarse que se esté impartiendo la educación adecuadamente. Se hace un análisis de la Realidad Problemática de la investigación, por lo tanto en el contexto pedagógico, el esfuerzo del docente será medido a travez de su desempeño, donde se podra evaluar las capacidades que permiten llevar de manera permanente la labor del docente como parte de su vocación y diciplina educativa generando la búsqueda de la educación activa.

Existe una visión con características propias para su cuplimiento que son generados a través del desarrollo de la habilidad, y demás características que permita contemplar características propias de



profesionalización, sus competencias, responsabilidades a cerca de la sociedad como nucleo integrador y eje de la formación tanto del alumno como del docente que tienen participaciones de gestión y fortalecimiento de la educación y de su democracia.

El Perú no es ajeno a estas preocupaciones. La realidad que enfrentamos es triste, nuestro rendimiento ante las diferentes pruebas que participa nuestro país es bajo, y eso es motivo a realizar un análisis profundo de todos los aspectos y agentes que intervienen en este proceso de enseñanza aprendizaje, y parte importante en el proceso son los docentes, los cuales están siendo expuestos a diferentes críticas y más aún sometidos a diferentes procesos de evaluación. Para poder enfrentar o superar estos procesos se debe de cumplir una serie de estándares, los mismos que están ordenados en un documento emitido por el Ministerio de Educación.

Nuestra política educativa actual, pide, exige y evalúa el servicio profesional de todos los docentes; Para Montenegro (2003), la organización educativa con lleva una institución a ser comprendido al proyecto de la educación conducida por los maestros que tengan una visión de cumplir los objetivos institucionales que se encuentren en busca de lograr la calidad educativa.

Baigorri (2006), Da a conocer la existencia de aspectos directos e indirectos que influyen en la educación así como su complejidad en lograr la calidad

educativa, uno de este aspecto complejo es la ansiada problemática educativa basada por problemas de tipo educativo, el que marca de manera directa la flecha del sentido del educador no de estos inconvenientes que se presentan de manera considerable es la cantidad de la población existente en la comunidad educativa, contrastado con el número de centros educativos es deficiente lo que marca significativamente en los aspectos pedagógicos, lo que percibe es la deficiencia en el aprendizaje de los estudiantes.

Considerando que una persona disminuida física, emocional o psicológicamente no suele tener el mismo desempeño eficiente, y este se ve reflejado en su labor diaria, existen otros factores como el tiempo que es escaso debido a que las jornadas escolares son amplias y con un tiempo considerable para realizar lo planificado según el calendario escolar, así como la revisión que se logra tener en los estudiantes de los centros educativos.

Capacidades pedagógicas

Para Valdéz (2004) las capacidades pedagógicas implican:

Grado de dominio de los contenidos, criterios que buscan generar de manera interesante la comunicación ya que puede ser escrita o verbal, tener de manera razonable los criterios de planificación que se requiere para considerar un buen clima o un buen ambiente de aula capaz de generar las dinámicas pedagógicas de trabajo y de aprendizaje que busquen encaminar al estudiantes el estímulo de aprendizaje así como el manejo del comportamiento social y afectivo con el ambiente que lo rodea, para ello es imprescindible contar con los ambientes



necesarios y básicos que busquen la motivación de los docentes que preparen paulatinamente en su autocrítica y sus responsabilidades de derecho y el deber de la educación nacional y su propia praxis. (p. 12).

Las capacidades pedagógicas de los docentes deben ser óptimas desde su preparación en las universidades o institutos pedagógicos, para afianzar todo el bagaje cognoscitivo en teorías, ciencia, psicología, filosofía, tecnología educativa, ética, e integral. Por lo tanto se alcancen las metas trazadas para los egresados de los centros educativos de formación, porque van a postular para una plaza vacante como docente para enseñar en los institutos superiores; teniendo como base su preparación para luego verter la enseñanza en los estudiantes que se encuentran asiduos para el aprendizaje, los docentes deben de desarrollarse perennemente mientras se les presentan problemas educativos para definir y resolverlos en el quehacer educativo.

Razón por la cual el conocimiento está relacionado las capacidades que el educador tiene para poder plasmar a los estudiantes, esta capacidad se percibe producto de su formación docente, entre otros se tiene también a las capacidades propias logradas en su formación profesional del estudiante y los diversos requerimientos que se busca en una sociedad educativa de formación.

Indicador Perfil docente

Semeco (2008), hace mención que el perfil docente es un protocolo fundamental que caracteriza al educador o al maestro que va tener la



responsabilidad de conducir de manera responsable en todos los estudiantes los cambios de transformación educativa, generando la producción de talleres que serán realizados por los maestros en busca de la demostración científica de los conocimientos transmitidos en el ámbito de la educación.

Uno de las características básicas del perfil docente será alcanzar la visión de los indicadores del estado, por ello el perfil docente permite conocer más aquellas características que se encaminan como puntos clave del profesional quien tendrá la tarea más importante el cual es educar, formar estudiantes comprometidos al cambio de la sociedad, de allí se hace primordial conocer el perfil docente donde la conciencia del educador sea clave para poder dirigir a un grupo de estudiantes a desarrollar las capacidades de formación educativa que permite encaminar concordancia con la disciplina y los valores de la persona y que son propias de la educación.

También es importante encaminar los criterios emocionales del maestro que son importantes para desarrollar las sesiones de aprendizaje, que el maestro prepara en el desarrollo de una clase, esto debe de tener las características de autocontrol, basado en la responsabilidad moral y reflexivo.

Se fomenta también en criterios académicos y pedagógicos que el docente debe de tener para un manejo de aula eficiente y eficaz logrando desarrollar propósitos adecuados en la educación.

El perfil docente también comprende características donde el docente o maestro de aula contenga actitudes proactivas, se puede decir también donde el docente de solución a los problemas que puedan sucitarse en el desarrollo de una sesión de aprendizaje, por lo que la mentalidad o manera de pensar deba ser abierta que permite detectar los puntos críticos a manera de identificarlo, superarlo, y mejorarlo en búsqueda de la competitividad y la interacción que genere beneficios de investigación y productividad.

Funciones del docente

De acuerdo a Sarramona (2005), hace referencia sobre las funciones que debe tener y cumplir un docente, estas se encuentran basadas en cuatro grupos que el docente debe considerar entre las que destaca la tutoria, la didactica, y aquellas que se encaminan a la sociedad, la innovacion y la formacion, (p.192)

La función didáctica que el docente debe de tener esta basada en las actividades indicadas a la comprensión y el manejo de la diciplina como los vínculos de desarrollo y manejo de conocimientos que son fortalecidos por el manejo de la didáctica que se utilice en el rol o función del docente.

Como lo señala Putnan y Borko (2000, pp. 232-234), establecen diversas referencias que permite explicar de manera didáctica el contenido de enseñanza y aprendizaje de la didáctica educativa, cumpliendo el compromiso de sus creencias en la concepción y globalización de la

concepción educativa, según las diversas asignaturas que se desarrolle en un grado de educación donde la premisa será siempre el fortalecer la educación a través del manejo de la educación y sus procesos educativos, plasmados en la currícula educativa y los puntos de manejo educativo e implícito en los diversos puntos de la enseñanza y el aprendizaje.

Asi mismo se hace referencia de otras funciones didácticas que se llevan a cabo en el curso que comprende el desarrollo de la currícula nacional basado según su aplicación y planificación de manejo de evaluación en aula.

La función tutorial como lo plantea Zabalza (2003, p. 125) es que para determinar las funciones "es una competencia que forma parte sustancial del perfil profesional docente". Ello en busca de lograr un buen punto formativo en los estudiantes.

Por otra parte, Comellas (2002), propuso que al desarrollar la tutoría es importante planificar diversos aspectos que puedan formar parte del manejo educativo, donde se entabla el desarrollo de participaciones de los equipos de trabajo ya sean ellos mediante trabajos grupales o trabajos de experimentación y de procedimiento en el que el profesor o tutor de aula encamine los criterios de tutoría generando un rol ya sea de transmisor y dinamizador de los docentes y los demas involucrados en la acción educativa como el docente y los estudiantes propiamente mencionados (p. 16)



La tutoría genera una acción propia del educador en transmitir responsablemente objetivos que permita lograr la manifestación de equipos de trabajo en los alumnos en búsqueda de fortalecer los criterios vivenciales en el estudiante.

Así mismo esta tutoría busca fortalecer al estudiante en criterios respecto al manejo de necesidades a los estudiantes buscando encaminar consideraciones de manera individual fortaleciendo la valoración de estímulos a tener en cuenta para una buena toma de decisiones, que fomente el actuar propio del estudiante en los diversos aspectos individuales de decisiones formativas y vivenciales.

Cabe señalar que la función de vinculación con el medio social expone Zabalza (2003), donde hace referencia a lo siguiente, "es una competencia transversal, por cuanto todo quehacer profesional se ve afectado por la integración de los profesores en la organización y por la disposición (actitud) y aptitud (técnica) para trabajar coordinadamente con los demás profesores". (p.162).

Responsabilidad

Para Valdéz (2004) considera la responsabilidad está relacionado a la "asistencia y puntualidad, grado de participación en sesiones pedagógicas, cumplimiento de las normativas, nivel profesional, implicación personal en la toma de decisiones y el grado de autonomía profesional relativa". Podríamos determinar que el docente debe tener el sentido del deber en la



función educativa que va a realizar, que se encuentran vinculados a los valores como la puntualidad la asistencia y otros (p. 14)

El maestro tiene como propósito primordial al compromiso de trabajo así como sus contribuciones contemplados dentro de sus valores y responsabilidad, por lo que considera a este último en necesidades propias de la persona en su comunidad educativa donde el aprendizaje es una de las prioridades de la enseñanza.

La responsabilidad del docente sirve en el manejo de poder desarrollar los criterios de vínculos educativos basados en la formación docente donde la cultura educativa así como sus caracteres de gestión en aras de la educación a nivel local, regional y nacional se pueda promover en la comunidad educativa aspectos de control y de manera particular las características básicas que un estudiante pueda tener para generar habilidades que permita afrontar a los obstáculos de la vida.

Debe de acatar y cumplir con la disciplina laboral, teniendo ética para sus actividades profesionales; cumplirá en la enseñanza con los métodos modernos, afianzados con la didáctica y las corrientes pedagógicas. Siendo responsable en su capacitación de postgrado académico y científico, tomando esa iniciativa para su mejor formación profesional, siendo el ejemplo para otros docentes que tomen los criterios de formación y manejo educativo.

Para Robbins (2004), hace referencia a uno de los valores propios de la persona como es la responsabilidad, donde se busca definir e identificar al maestro que pueda tener las características básicas de la propuesta básica educativa (p. 72).

Existen características básicas que pueden ser considerados por el maestro lo que permite que pueda identificar los diversos problemas que en el tiempo puedan formarse como peligro en el estudiante que pretenda desarrollarse.

Evaluación desempeño docente

Según Valdéz (2004) la evaluación del desempeño docente profesional del docente es definida como:

Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades tanto pedagógica como aquellas propias de la persona entre ellas se tiene a la responsabilidad, la emoción entre otros que reflejan caracteres de naturaleza impersonal en el docente de aula como representante del aula (p. 57).

El autor resalta que el desempeño en el maestro de aula toma procesos que permiten conocer sus capacidades basadas en el logro de aprendizaje de los alumnos así como sus fortalezas educativas de los estudiantes, esto será posible como se plantee la realización de características propias del desenvolvimiento de la educación y su naturaleza de desenvolverse en la comunidad institucional y sus representaciones institucionales.



Por lo tanto, Valdez (2004, p. 6-14) define los siguientes fines de la evaluación docente como: encaminar las mejoras que se puedan desarrollar en los centros educativos de aprendizaje y enseñanza basado en integrar el aprendizaje en el estudiante con el propósito de manejar de manera eficiente los criterios que buscan la mejora del centro educativo.

La finalidad de la evaluación docente, según Montenegro (2003, pp. 23-24) básicamente son dos: (1) la evaluación docente como estrategia que buscan optimizar la calidad educativa, a través del desarrollo de la labor educativa que el docente es el principal factor que determina conocimiento en el estudiante; (2) calificar a la profesión docente, los esfuerzos de muchos países de América latina apuestan por el continuo proceso de profesionalización, desarrollo, motivación y estímulos de los docentes.

Existen criterios donde la calificación de desempeño en el maestro es fundamental ya que puntualiza de manera apropiada el horizonte de diversos estilos donde se puede medir el perfil del docente en la actitud del docente que pretende manifestar los estados propias del ser humano con la de equilibrar con la formación docente ello se puede resumir en su preparación lo que se conoce como la profesionalidad del profesional así como el manejo de ética y otros que están fuertemente vinculados con la característica del docente así como sus ideas y otros que se vinculen en el ser humano y su formación docente, Rodríguez (1999), expresa lo siguiente:



Evaluar al maestro se lleva a contemplar su desempeño vinculando sus características de las personas, también se menciona que este puede ser llevado por la institución donde labora el docente entre otras evaluaciones que también pueden ser ejecutadas por su ente rector, donde la institución educativa pertenece o se encuentra vinculado o asociado. (p.48)

Es por ello que evaluar al maestro se convierte en el proceso más importante que se realiza en la institución educativa, los niveles de desarrollo sistemático serán realizados en los criterios del que hacer del educador así como sus valores personales que buscan en generar un buen uso de capacidades didácticas entre las que se asume la responsabilidad y la labor del docente a generar la proactividad en sus acciones, el manejo de dominios en los cursos son establecidas en encaminar relaciones entre los miembros educativos como los directivos, los maestros y estudiante.

En el manejo de evaluar el desempeño del educador se debe actuar con los criterios básicos y fundamentados en la aplicación de estrategias donde el docente no pueda percibir una evaluación sino una estrategia de jerarquía que permita manejar actividades de control y de conducta por lo que se basa las secuencias una evaluación debe de contener, como los protocolos propios del ser humano.

La aplicación de otros criterios que busca en desarrollar el planteamiento de fomentar el perfeccionamiento de cualidades los que influyen de forma directa en el perfil del docente, así como el contar con un



personal docente que estén logrando las características básicas del protocolo y su eficacia de acciones públicas con el propósito de lograr la valoración del centro educativo y por ende de la educación.

En el rol del sector público la función juega un papel donde los protocolos de contar con un buen docente están básicamente permitidas a raíz del concurso público que se realice en el ente rector de contrataciones, las diversidades de poder cumplir con las exigencias son basadas por comportamientos de adecuada e inadecuada insatisfacción, así como su autoestima y logro del docente.

Esto contempla resultados que son logrados a través del desempeño, así como su formación profesional contemplado en las características propias del profesional que formará parte del maestro o educador de aprendizaje y otros resultados del desempeño docente en búsqueda de impulsar autonomía, autoestima del educador, invertirse y promover culpabilidad, sentimientos, celos, miedos y rechazo en el proceso de evaluación y sus consecuencias del maestro.

El desarrollo de aspectos de evaluación se asume en perspectivas de reflexión y manejo de la conducta que permita generar un manejo adecuado de la educación permitiendo la búsqueda y el desarrollo del docente para poder cubrir los sistemas de cumplir los propósitos educativos.



Evaluar al docente hoy es fundamental ya que esto influye de manera indirecta y directa a la preparación de sus capacidades académicas y educativas en realizar esfuerzos de capacitación, en busca de tener una educación con calidad y el desempeño de los maestros que se encuentren involucrados.

La calificación al docente es el producto de la evaluación de los maestros y educadores que forman parte de un centro educativo, generados en el docente que interviene en la investigación de diversos aspectos educativos que puedan brindar los aportes básicos de manejo y desarrollo educativo. (Jiménez, 2008)

Proactividad

Sostuvo Frankl (1946) en la definición de la proactividad como "la libertad de elegir nuestra actitud frente a las circunstancias de nuestra propia vida" (p. 45)

La proactividad es la actitud del individuo que decide controlar su conducta de una manera activa y toma la iniciativa para obtener los resultados que cree que le ayudarán a estar mejor.

Las personas proactivas cuentan con valores especialmente seleccionados, los cuales guían su accionar y a pesar de que les puedan suceder muchas cosas a su alrededor, deciden cómo quieren reaccionar ante esos estímulos y son capaces de anteponer siempre sus ideales y



luchar con energía positiva ampliando de este modo su círculo de influencia. Y lo más importante, asumen la responsabilidad de los resultados que obtienen.

En cambio, lo opuesto a la proactividad, la reactividad consiste en adoptar una actitud pasiva y quedar a merced de las circunstancias. Las personas reactivas se ven impulsadas por el miedo o las emociones negativas que les generan las circunstancias, condiciones y ambiente, reaccionando de una manera que generalmente no les favorece o los aleja de sus objetivos.

Evidentemente, esta actitud para algunos docentes reactivos les limita la capacidad de actuar y, por lo tanto, reaccionan y se dejan llevar por los acontecimientos; manejados por las circunstancias y superados por problemas sobre los que no tienen capacidad de control, dejándose influir mucho por el entorno, preocupándose por lo que otros hagan.

Mientras que los docentes proactivos buscan solucionar los problemas, de acuerdo a la solidez de sus valores y se focalizan en las situaciones sobre las que pueden actuar, con una actitud positiva para superar el reto; teniendo en cuenta la iniciativa para hacerse cargo, afrontar, tomar las riendas, actuar para solucionar lo que nos provoca malestar; afianzándose con la creatividad que implica no solo hacer una planificación y elegir el método adecuado, aplicando la experiencia y aprendiendo de los errores, dándoles mayor capacidad para resolver los



problemas y con ello sentirse más capaces de asumir nuevos desafíos. En suma, elegir un camino que les haga crecer su capacidad de adaptación, su inteligencia y no tener miedo a equivocarse.

El docente que necesita cualquier instituto no puede ser alguien que dependa del entorno para tomar sus decisiones, sino que tenga la actitud de usar su imaginación, sentido de la responsabilidad y claridad ética para realizar las acciones que busquen modificar lo no controlable, es decir, debe ser una persona proactiva.

La proactividad es una competencia muy valorada en la actualidad en el mundo laboral, ya que una persona proactiva es aquella que se adelanta a los problemas, los previene o está preparada para enfrentarlos eficientemente.

Además, es capaz de soportar las presiones del entorno, no le teme a los cambios, es más, los promueve y siempre enfoca sus acciones en que las cosas mejoren y, principalmente, no se deja vencer por los fracasos, sino que aprende de sus errores. Una persona proactiva es responsable de su vida y de conseguir sus metas y objetivos, gestiona sus emociones y se autorregula.

Trabajo en equipo

Trabajo en equipo: Antúñez (1999, p. 94) sostiene que este tipo de trabajo se justifica por sí mismo, fundamentalmente porque la acción sinérgica

suele ser más efectiva y eficaz que la acción tutorial o que la simple adición de acciones individuales; la colaboración mediante el trabajo en equipo permite analizar en común problemas que son comunes, con mayores y mejores criterios; posibilita los acuerdos que permiten actuar de manera más coordinada, de acuerdo a criterios y principios de actuación coherentes.

Un último término a tratar es la función vinculada a la formación continua, que, al asumir esta función, que es propia de toda profesión, es preciso considerar que, para innovar y cambiar en educación, es preciso que los profesores reflexionen crítica y profundamente sobre su propia práctica de enseñanza, sobre el contenido que enseñan, sobre la experiencia y los contextos de los que provienen las personas que aprenden en sus aulas.

Mignorance (2001) afirma que “aprender en el lugar de trabajo es una necesidad y una oportunidad para mejorar” (p.91).

El cambio que se requiere en el trabajo docente, exigido por el contexto y las características de quienes ingresan en el sistema educativo, exige una formación continua en el lugar de trabajo.

Conviene destacar lo que agrega Méndez (2003) que la función del docente es ser un guía, un orientador en la búsqueda de información y, sobre todo, debe ser capaz de aportar criterios para seleccionar la información ante el exceso de datos que se ofrecen.



Resumiendo, para que el docente desempeñe cabalmente sus funciones, es necesario que posea experticias, valores y actitudes comprometidos con un proyecto de vida, que incluye el proyecto del país y sociedad, con conciencia crítica autónoma, humanista, investigador, creativo, solidario, participativo, consustanciado con la realidad socio económica, política y cultural en los diversos contextos local, regional, nacional y mundial.

Es por ello que la función del docente debe reflejar una sólida formación pedagógica, facilitadora, orientadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno, que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio rural, urbano, especial, indígena y fronterizo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Motivación

La literatura de la motivación se plasma en los siguientes autores Piaget (1969), psicólogo conocido por sus contribuciones al estudio de la infancia y del desarrollo cognitivo, define a la motivación como la voluntad de aprender, comprendido como una inclinación del niño por absorber y aprender todo lo vinculado con su entorno.

Chiavenato (2009), define a la motivación como el producto de la interacción entre el individuo y la condición que lo rodea. Necesitando de la situación que viva el individuo en ese instante y de cómo la viva, existirá una interacción entre él y la situación que motivara o no a la persona.

A su vez Davis y Newstron (1993) nos dicen que la Motivación es un producto de tres factores: el grado en que se desee una recompensa (valencia), la estimulación que se tiene de la probabilidad de que el esfuerzo produzca un desempeño exitoso (expectativa) y la estimación que se tiene de que el desempeño conducirá a recibir la recompensa (instrumentalidad). La valencia se refiere a "La fuerza de la preferencia de una persona por recibir una recompensa" (p.147)

Robbins (1994), define la motivación laboral "como la voluntad para hacer un gran esfuerzo y alcanzar las metas de la organización condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal". Esto quiere decir que se genera en los docentes

intereses, curiosidades, necesidades y reacciones personales; estos vienen a ser factores relacionados con la motivación intrínseca

Para la (Real.Academía.Española, 2001) define a la motivación como aquel conjunto de factores internos y externos que determina en parte las acciones de una persona.

2.3.2. Desempeño docente

La literatura del desempeño docente se plasma de la siguiente manera. El desempeño docente como factor de calidad educativa, etimológicamente el término calidad deriva del latín qualitas, que significa cualidad, modo de ser. La calidad implica un conjunto de propiedades que son inherentes a una cosa, que la diferencia de las otras, que lo hacen superior a otras de su propio género o especie, es una característica intrínseca de las cosas que se hacen bien, es una propiedad emergente del sistema que lo fundamenta.

Según Montenegro (2003, p. 18) "define que el desempeño docente es aquel que se origina por diversas acciones de los educadores basadas en la formación del estudiante en los diversos niveles tanto la formación de niños y de los adolescentes, y de todo aquel que esté a cargo de los educadores".

Según Rizo (2005):

El desempeño docente se realiza en un campo muy complejo, en el cual confluyen de manera no muy claramente articulados asuntos tan vitales

como el conocimiento, el concepto de educación, la ciencia, el arte, la ética, la política, el trabajo, la enseñanza, el aprendizaje, la experticia, la práctica, la organización institucional, los criterios de gestión, las motivaciones personales, las competencias profesionales, las influencias derivadas de otros agentes educativos, etc. (p. 43).

La real Academia Española (2001) señala que el desempeño está relacionado a: trabajar, actuar o dedicarse a alguna actividad. Por lo tanto, el desempeño laboral comprende las actividades y tareas que efectúa o realiza un trabajador en una organización.

Chiavenato (2009), quien define que el desempeño labora al conjunto de habilidades y capacidades que un sujeto tiene para llevar a cabo sus actividades laborales. Y es el empeño que pone el trabajador para lograr sus metas. Para alcanzarlas se apoya en sus habilidades y sus destrezas. No olvidando factores como: la ausencia, los aplazamientos y la rotación de personal.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1 Hipótesis general

- H1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.
- Ho: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe un nivel de motivación en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.
- Existe un nivel del desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.
- Existe un grado de relación entre la motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.

2.5. VARIABLES E INDICADORES

Variable1: Motivación

Variable 2: desempeño docente

Indicadores de la variable motivación

- Rutas de aprendizaje
- Planificación curricular
- Calidad educativa
- Contenidos de las rutas de aprendizaje

Indicadores del desempeño docente

- Perfil docente
- Funciones del docente
- Evaluación del desempeño docente
- Trabajo en equipo

**2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE CAUSA 1. Motivación	1.1 Motivación intrínseca	1.1.1 Rutas de aprendizaje
		1.1.2 Planificación curricular
	1.2 Motivación extrínseca	1.2.1 Calidad educativa
		1.2.2 Contenido de las rutas de aprendizaje
VARIABLE DEPENDIENTE EFFECTO 2. Desempeño docente	2.1 Capacidades pedagógicas	2.1.1 Perfil docente
		2.1.2 Funciones del docente
	2.2 Responsabilidad	2.2.1 Evaluación del desempeño docente
	2.3 Proactividad	2.2.2 Trabajo en equipo

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE ESTUDIO

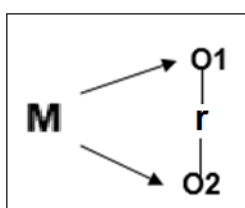
El estudio de la investigación es no experimental ello porque no se manipulan las variables de estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de investigación, 2006)

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

La naturaleza de la investigación reúne las características de una investigación correlacional que busca determinar la relación entre las variables de estudio

3.3. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación es correlacional para (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2005) en una investigación transversal se correlaciona datos en un solo momento, Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado". (P. 154) su diseño se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Motivación

O₂ = Desempeño docente

r = Posible relación de la variable de estudio

Para Emilio J. y López M. (2010) Existe la investigación empírica que se define a la investigación que se basa en la observación que ayuda a descubrir lo desconocido y que contribuye a comprobar una hipótesis. Así mismo el autor manifiesta que la Investigación Empírica está basada en la acumulación de datos que posteriormente se analizan para determinar su significado.

3.4. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.4.1. Población

La formación de población objeto de estudio lo conforma los docentes del nivel inicial, primario y secundario y laboran en la institución educativa San Martín de Porres, conformando así una población censal; para Hernández Fernández & Baptista, (2005) la población es el conjunto de personas que son objeto de estudio y que conforman debidas especificaciones.

Tabla 1

Población

Población	N° de Trabajadores	%
Docentes de la I.E. San Martín de Porres	52	100
TOTAL	52	100

Fuente: Dirección I.E. San Martín de Porres

Interpretación: La tabla 1 muestra los 52 docentes que forma parte de la investigación en la I.E. San Martín de Porres.

Figura 1: Población



Fuente: Tabla 1

3.4.2. Muestra

La muestra está conformada por el total de la población, considerando que el número total de la población es pequeño, formando 52 docentes que forman parte de la población objeto de estudio por lo que se considera una muestra censal Hernández, Fernandez, & Baptista, (2005), la muestra lo conforma un sub grupo de la población objeto de estudio, sin embargo hay casos donde se incluye en el estudio a toda la población objeto de estudio, en esos casos se habla de un censo o población censal.

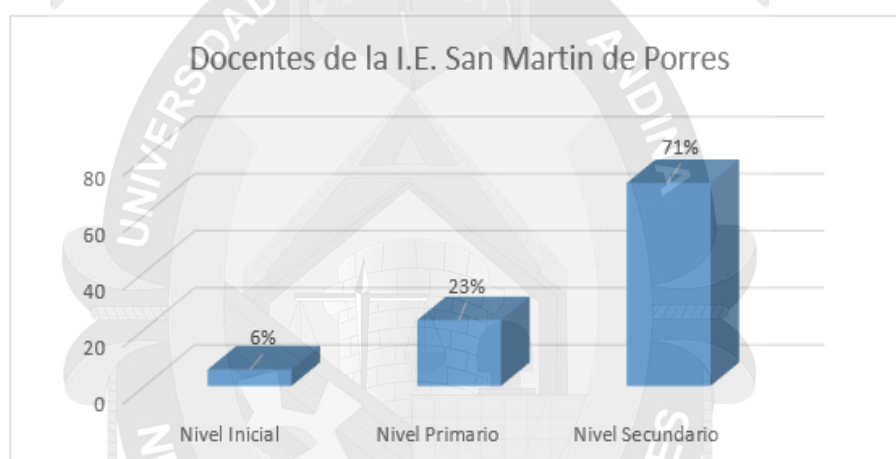
Tabla 2

Muestra censal

Docentes de la I.E. San Martín de Porres	N° de docentes por niveles	%
Nivel Inicial	3	6
Nivel Primario	12	23
Nivel Secundario	37	71
TOTAL	52	100

Fuente: Dirección I.E. San Martín de Porres

Figura 2: Muestra censal



Fuente: Tabla2

La muestra es a su vez de tipo no probabilístico intencional a criterio del investigador. Según Hernández, Fernández, & Baptista (2005) la muestra no probabilístico o dirigida es el subgrupo de la población con la que se está trabajando porque la elección de los elementos no va a depender de una probabilidad sino que es a decisión del investigador que van a permitir el alcance de las contribuciones.

3.5. MÉTODO

La presente investigación opta por el método cuantitativo según Carrasco (2005) “estos diseños tienen la particularidad de permitir al investigador analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables) para conocer su nivel de influencia o ausencia de ellas, buscan determinar el grado de relación entre las variables que se estudia”. (p. 73)

Según Reynaga (2006) el método estadístico se basa en una secuencia de procesos y procedimientos que ayudan al manejo de datos como los cualitativos y cuantitativos de la investigación.

El mencionado manejo de datos refleja los resultados que busca comprobar el planteamiento de la hipótesis, alterna o la hipótesis nula existente en la investigación de estudio.

Las diversas características que se desarrollan en los procesos y procedimientos que son propios del método estadístico estos dependerán del diseño de investigación seleccionado para la comprobación de las mismas.

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.6.1. Técnica

La técnica empleada en la investigación es la encuesta que se realizará respecto a la variable motivación y desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre Para (Falcón & Herrera,

2005), consideran la técnica a los procedimientos que nos permitan obtener información, (P.12).

Según Arias, F. (2006) Se realiza una encuesta censal. Cuando se busca recabar información acerca de la totalidad de una población (P.33); La población objeto de estudio está formado por todos los docentes de la institución educativa San Martín de Porres, siendo un total de 52 docentes.

3.6.2. Instrumento.

El instrumento utilizado para la presente investigación es el cuestionario, la misma que se encuentra en los anexos.

El instrumento se aplicó en la variable motivación y en la variable desempeño docente, a todos los docentes que conforma la I.E. San Martín de Porres Arequipa la ficha técnica se encuentra en los anexos en la parte pertinente.

3.7. RECOLECCIÓN DE DATOS

La recolección de datos en la presente investigación se realizó a través de variables y dimensiones de acuerdo a la información siguiente.

La variable Motivación, comprende un cuestionario de 17 ítems, distribuidos en dos dimensiones los mismos que son la motivación intrínseca con 7 ítems, motivación extrínseca comprendida con 10 ítems. Por lo que el instrumento presenta la escala de valoraciones siguientes: 1

Nunca, 2 A veces, 3 siempre, los que serán medidos en una escala del 1 al 3 según corresponda en las respuestas obtenidas.

La variable desempeño docente, comprende un cuestionario de 15 ítems, distribuidos en tres dimensiones los mismos que son capacidad pedagógica, responsabilidad, proactividad. Por lo que el instrumento presenta la escala de valoración siguientes: 1 Nunca, 2 A veces, 3 Siempre, los que serán medidos en una escala del 1 al 3 según corresponda en las respuestas obtenidas producto de la aplicación del instrumento utilizado en la presente investigación, resultados permite demostrar la hipótesis del investigador.

3.8. PROCESAMIENTO DE DATOS

Este procesamiento de datos se realiza primeramente desarrollando la confiabilidad de datos, validez de los instrumentos, y el procesamiento bajo el estadígrafo la r de Pearson a continuación se especifica cada uno de ellos

3.8.1. Confiabilidad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó el Alpha de Cronbach, obteniendo una confiabilidad de 0,851 para la variable Motivación; y una confiabilidad de 0,850 para la segunda variable; este análisis de confiabilidad se realizó ítem por ítem y de forma global, aplicación que es posible con el SPSS versión 22.

3.8.2. Validez.

La validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, quienes tendrán acceso a efectuar la verificación de los ítems, así como de los indicadores, las dimensiones y sus respectivas variables considerando así la validez de manera buena para los instrumentos los mismos que se encuentran en el anexo 7.

3.8.2. Desarrollo de datos

El desarrollo de datos o procesamiento de datos se realiza bajo el análisis descriptivo donde se realiza lo siguiente

- Se elaboraron las tablas
- Se elaboraron las figuras
- Se hizo cálculo de frecuencias absolutas porcentuales.
- Se aplicará la correlación de Pearson
- Utilizamos el alpha de cronbach con el propósito de ratificar la confiabilidad del instrumento.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación presenta resultados que se han obtenido luego de realizar la aplicación de los instrumentos que dieron origen a la recolección de datos, así mismo se presenta la correlación existente entre las variables de estudio, ello con el objetivo de demostrar la hipótesis de la investigación.

El procedimiento para la obtención de estos resultados se llevaron a cabo de una manera cuantitativa ya que se mide cantidades, este procedimiento se realizó en el orden de las variables y dimensiones, para el contexto de su análisis se elabora baremos que permite medir el nivel bajo la determinación de puntajes tanto máximos como los puntajes mínimos que se puedan encontrar en la aplicación de los instrumentos, ello produjo la obtención de una escala valorativa para cada variable así como sus dimensiones.

Finalmente, en los resultados se puede apreciar la prueba de hipótesis a través del estadígrafo r de Pearson, el mismo que permite aceptar la hipótesis de la investigación.

Variable 1: Motivación

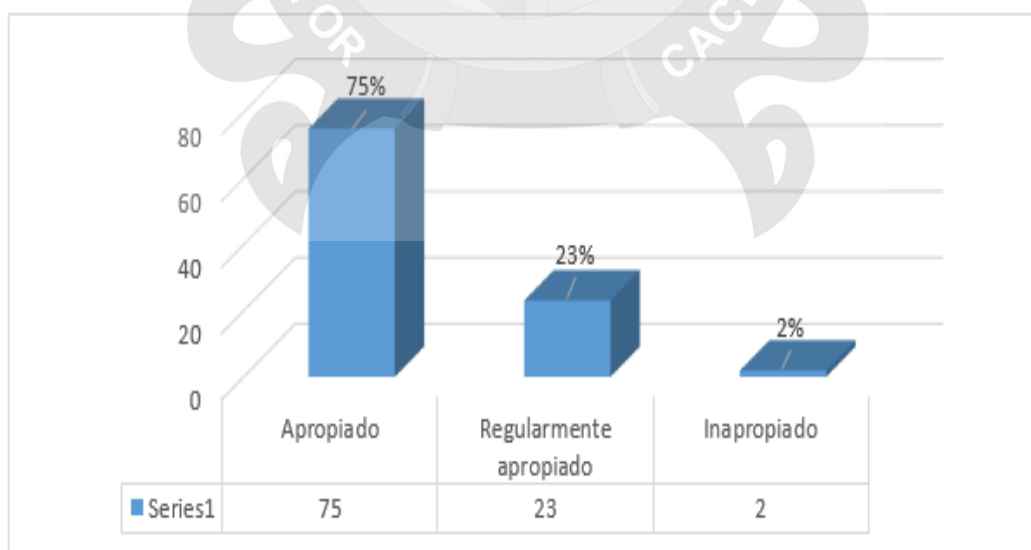
Tabla N° 3: Motivación

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	39	75
Regularmente apropiado	12	23
Inapropiado	1	2
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 3 y figura 3 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 75% de los encuestados menciona que la motivación es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 23% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la motivación es inapropiado.

Figura N° 3: Motivación



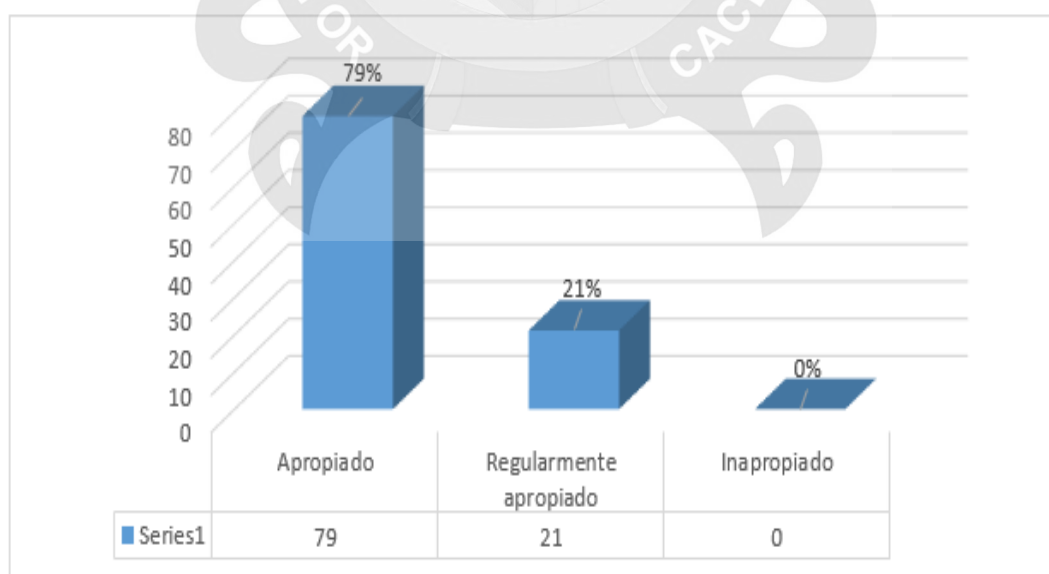
Fuente: Tabla 3

Dimensión 1: Motivación intrínseca**Tabla N° 4: Motivación intrínseca**

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	41	79
Regularmente apropiado	11	21
Inapropiado	0	0
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 4 y figura 4 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 79% de los encuestados menciona que la motivación intrínseca es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 21% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiado, finalmente no existen encuestados que mencionen que la motivación es inapropiado.

Figura N° 4: Motivación intrínseca

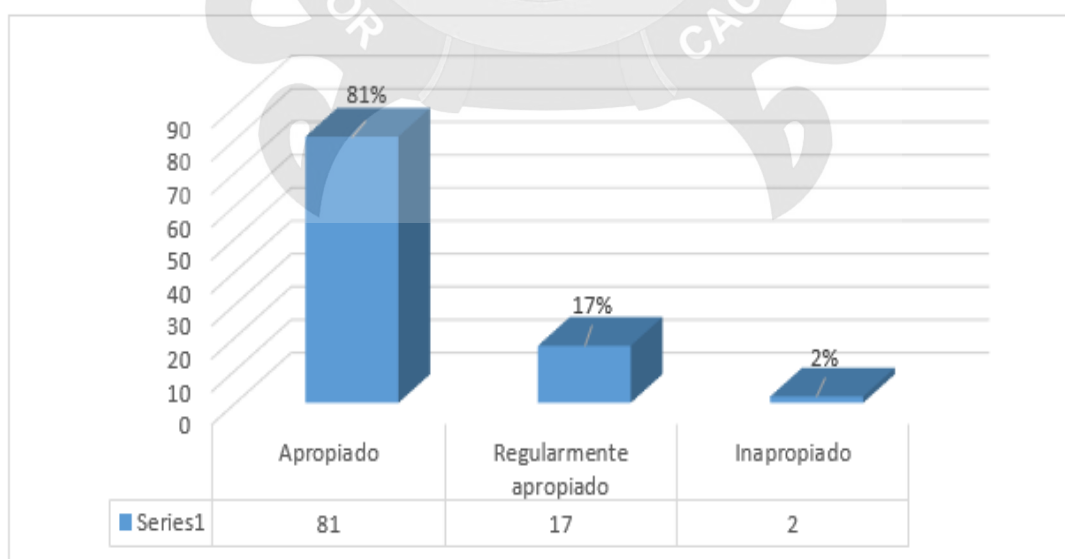
Fuente: Tabla 4

Dimensión 2: Motivación extrínseca**Tabla N° 5: Motivación extrínseca**

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	42	81
Regularmente apropiado	9	17
Inapropiado	1	2
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 5 y figura 5 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 81% de los encuestados menciona que la motivación extrínseca es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 17% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la motivación extrínseca es inapropiado.

Figura N° 5: Motivación extrínseca

Fuente: Tabla 5

Variable 2: Desempeño docente

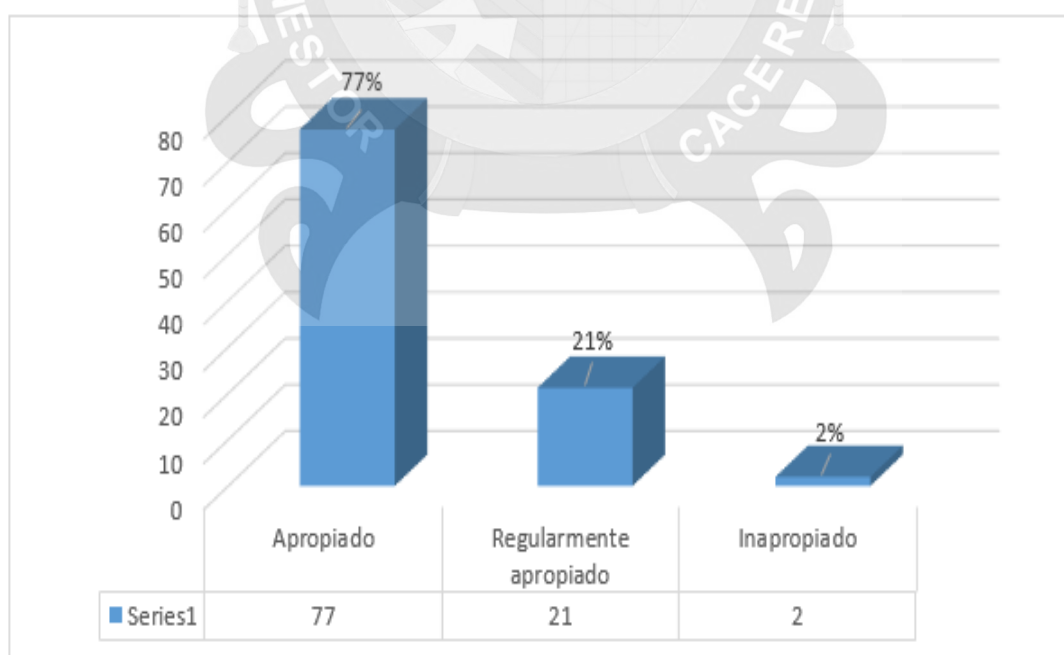
Tabla N° 6: Desempeño docente

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	40	77
Regularmente apropiado	11	21
Inapropiado	1	2
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 6 y figura 6 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 77% de los encuestados menciona que el desempeño docente es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 21% de los encuestados mencionan que el desempeño docente es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la el desempeño docente es inapropiado.

Figura N° 6: Desempeño docente



Fuente: Tabla 6

Dimensión 1: Capacidad pedagógica

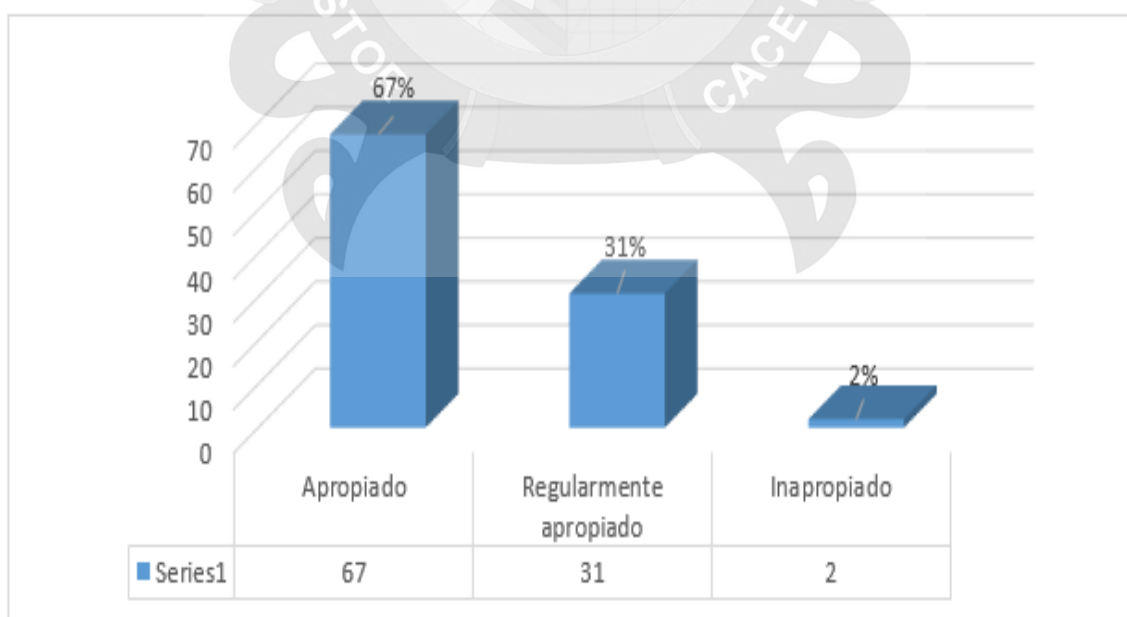
Tabla N° 7: Capacidad pedagógica

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	35	67
Regularmente apropiado	16	31
Inapropiado	1	2
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 7 y figura 7 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 67% de los encuestados menciona que la capacidad pedagógica es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 31% de los encuestados mencionan que la capacidad pedagógica es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la capacidad pedagógica es inapropiado.

Figura N° 7: Capacidad pedagógica



Fuente: Tabla 7

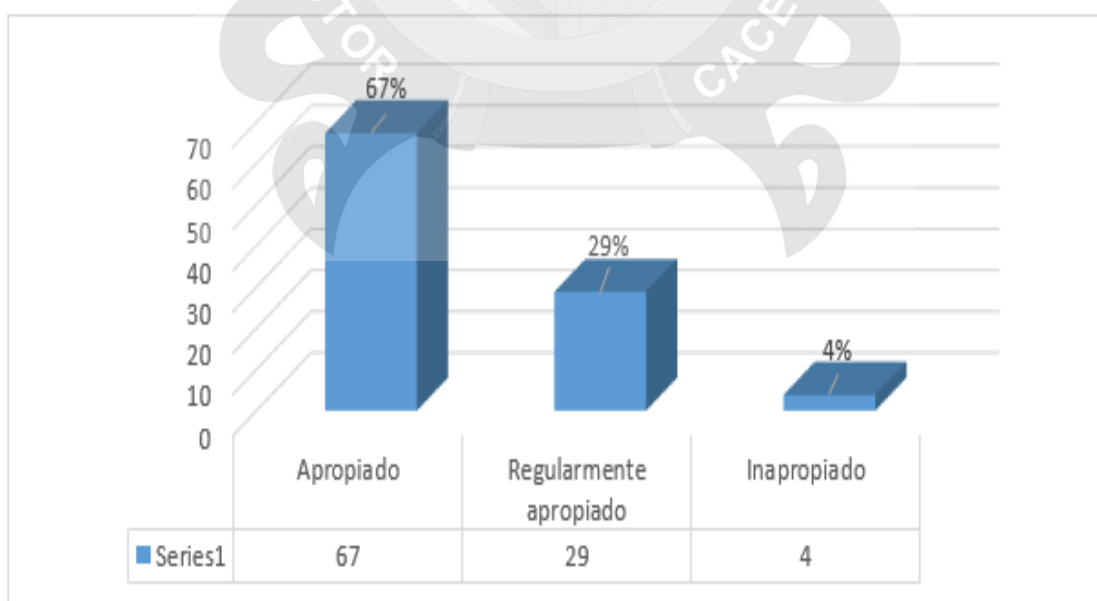
Dimensión 2: Responsabilidad**Tabla N° 8: Responsabilidad**

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	35	67
Regularmente apropiado	15	29
Inapropiado	2	4
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 8 y figura 8 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 67% de los encuestados menciona que la responsabilidad es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 29% de los encuestados mencionan que la responsabilidad es regularmente apropiado, finalmente el 4% de los encuestados mencionan que la responsabilidad es inapropiado.

Figura N° 8: Responsabilidad

Fuente: Tabla 8

Dimensión 3: Proactividad

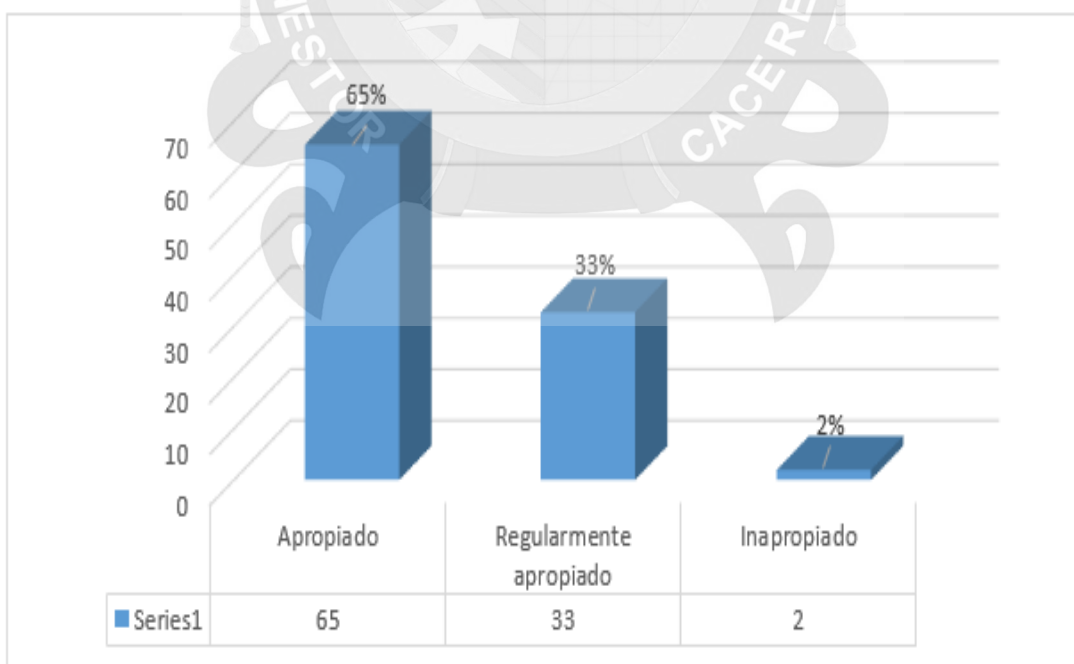
Tabla N° 9: Proactividad

NIVEL	FRECUENCIA	%
Apropiado	34	65
Regularmente apropiado	17	33
Inapropiado	1	2
TOTAL	52	100

Fuente: Base de datos

Interpretación: De acuerdo a los resultados encontrados, la tabla 9 y figura 9 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 65% de los encuestados menciona que la proactividad es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 33% de los encuestados mencionan que la proactividad es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la proactividad es inapropiado.

Figura N° 9: Proactividad



Fuente: Tabla 9

PRUEBA DE HIPÓTESIS

La prueba de hipótesis se realiza a través del análisis de la prueba paramétrica y de su estadígrafo r de Pearson, el cual permite conocer la relación que existe entre las variables de estudio para la investigación de la variable motivación y la variable desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres, esta relación se realizó a través del programa SPSS en su versión 22, a continuación, se detalla en la tabla 10.

Tabla N° 10: CORRELACIÓN ENTRE LA VARIABLE MOTIVACIÓN Y LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Correlaciones		V1. Motivación	V2. Desempeño docente
V1. Motivación	Correlación	1	,901**
	de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N		
V2. Desempeño docente	Correlación	,901**	1
	de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
	N		

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretación:

Los resultados de relación existente entre la variable motivación y la variable desempeño docente es de $r = 0,901$; lo que indica que acuerdo a la tabla de Hernández la relación es una correlación positiva fuerte, también se conoce a este tipo de relación que es una relación directa y significativa.

Así mismo el nivel de significancia bilateral encontrado es de $0,000 < 0,05$ que es el valor máximo que se acepta, resultado que permite aceptar la hipótesis planteada por el investigador.

4.2. DISCUSIÓN

Nuestro objetivo general busca determinar la relación que existe entre la variable motivación y el desempeño docente en la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa 2017. El cual presenta una probabilidad de error 0,000% en su significancia bilateral, lo que conduce a determinar la relación que existe entre la variable motivación y desempeño docente obteniendo una correlación directa y significativa con una r de Pearson de 0,901; entre la motivación y el desempeño docente, permitiendo así demostrar la hipótesis planteada por el investigador, lo que nos permite conocer que las variables de estudio están fuertemente arraigada lo que implica dar la mejora de los puntos críticos encontrados en la investigación.

La investigación tiende a tomar fuerza a partir de los objetivos específicos, y a través de la estadística descriptiva: Identificar el nivel de la motivación en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017. ¿Qué dice la literatura expuesta en nuestro marco teórico? En la tabla y figura 3, se obtiene como resultado el 75% de los encuestados menciona que la motivación es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 23% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la motivación es inapropiado. Piaget (1969), Plantea que la motivación está formada por efectos internos, así como efectos externos que van causando de manera directa los estados



anímicos de la persona, así como sus efectos que originan los diversos cambios de la persona.

Chiavenato (2009) advierte que la motivación es el producto de agentes que causan en el individuo comportamientos diversos en función al grado de asimilación, de comportamientos de los agentes externos, así como los principios y objetivos de la persona.

En desacuerdo Davis y Newstron (1993) menciona que la motivación es la respuesta basada por dos factores el primero busca la satisfacción de la persona, el segundo se basa en la estimulación de esfuerzos y desempeños y el último factor busca la realización de objetivos en busca de alcanzar el premio.

Respecto a establecer el nivel del desempeño docente, en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre la tabla y figura 6, Se obtiene como resultado que el 77% de los encuestados menciona que el desempeño docente es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 21% de los encuestados mencionan que el desempeño docente es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que el desempeño docente es inapropiado, por su contexto la literatura expuesta dice: Dice Montenegro (2003, p. 18) el desempeño docente involucra diversas funciones por parte de los docentes que realizan una formación educativa en el estudiante desde que inicia su formación hasta culminar con los



aspectos de formación educativa. Rizo (2005) Advierte que el desempeño docente está basado en campos complejos lo que constituye de manera clara y articulada todos los asuntos basados desde la ética, hasta la formación en base a los diversos programas curriculares que se desarrollan en las diversas instituciones educativas tanto locales, regionales, esto está en función a la política educativa de cada nación.

Finalmente, esta investigación da lugar a brindar aportes tanto teóricos como resultados que contribuyan a otras investigaciones a formar la mejora de la motivación y el desempeño docente en las diversas instituciones educativas del distrito, provincia y región.

CONCLUSIONES

- PRIMERA. -** En base a los resultados encontrados se menciona que existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la institución educativa San Martín de Porres gráficos Arequipa 2017, resultado que toma en cuenta la r de Pearson así mismo podemos establecer su significancia bilateral de $0,000 < 0,05$, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador, rechazando la hipótesis nula
- SEGUNDA. -** Respecto al nivel de la motivación en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017. La investigación identifica que los resultados encontrados en la tabla 3 y figura 3 respecto al total de los encuestados el 75% de los encuestados menciona que la motivación es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 23% de los encuestados mencionan que la motivación es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que la motivación es inapropiado.
- TERCERA. -** El nivel de desempeño laboral en la institución educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017

llega a establecer que en la tabla 6 y figura 6 respecto al total de los encuestados se puede determinar que el 77% de los encuestados menciona que la desempeño docente es apropiado en la institución educativa San Martín de Porres, mientras que el 21% de los encuestados mencionan que el desempeño docente es regularmente apropiado, finalmente el 2% de los encuestados mencionan que el desempeño docente es inapropiado.

CUARTA. - Respecto al grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017. La investigación determina que Los resultados de la relación existente entre la variable motivación y la variable desempeño docente es de $r = 0,901$; lo que indica que de acuerdo a la tabla de Hernández la relación es una correlación positiva fuerte, también se conoce a este tipo de relación que es una relación directa y significativa.



SUGERENCIAS

- PRIMERA. -** Al director de la institución educativa san Martín de Porres a considerar los resultados de la investigación ya que ello permite conocer los puntos críticos de la motivación, en su aspecto intrínseco y extrínseco, así como el desempeño laboral existente en la institución educativa.
- SEGUNDA. -** Al director de la institución educativa san Martín de Porres a tomar medidas correctivas y de apoyo, así como la gestión a las entidades correspondientes que puedan propiciar la mejora del desempeño docente y la motivación.
- TERCERA. -** A la sub directora de la institución educativa san Martín de Porres a considerar los resultados y coordinar la mejora de los puntos críticos encontrados en las variables de estudio como la motivación y el desempeño docente.
- CUARTA. -** A los docentes de los diversos niveles de la institución educativa San Martín de Porres a considerar los resultados ya que ello permite realizar una concientización de manera personal e

institucional para el logro y mejora de los resultados existentes en la institución educativa San Martín de Porres.

QUINTA. - A los Padres de familia a fin de propiciar el apoyo de los estudiantes y su debida coordinación con los docentes a fin de mejorar de manera apropiada la motivación y el desempeño docente existente en la institución educativa San Martín de Porres.





REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abundes, A. (2011). *Los estímulos económicos, una estrategia de gestión para mejorar el desempeño docente y la calidad de la educación pública en el nivel secundaria en México*. Mexico: Instituto poitecnico Nacional de Mexico.
- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. New York: Academic Press.
- Alderfer. (1969). *Teoria de la ERG*. Mexico: Mc. Graw Hill.
- Aleamoni, L. (1987). *Student ratings of instruction*. En J. Millman (Ed.), *Handbook of teacher evaluatión*. Bererly: Sage publications.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Lambayeque: Perú.
- Antúnez, L. (1990). *Colección nueva escuela*. Madrid: Graó.
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.
- Benavides, & Fernández. (2007). *La evaluación del desempeño docente y su impacto en el mejoramiento de la calidad de la educación. Programa de Magíster en Educación mención currículum y evaluación*. San Fernando: Universidad de la República de San Fernando.
- Birch, D., & Veroff, J. (1999). *Motivación: A Study of acción*. Belmont Califórnia: Brooks/Cole.
- Callata, R., & Ramirez. (2012). *Relación entre el síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en el personal docente de Instituciones Educativas Estatales del distrito de Paucarpata, 2012*. Arequipa: UCV.



- Carrasco, J. (2005). *Metodología de la investigación*, Lima: Universidad Mayor de San Marcos.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: Mc. Graw Hill.
- Comellas , M. (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Barcelona: Praxis.
- Corrales, & Morote. (2010). *Correlación entre motivación laboral y la autoevaluación del desempeño profesional de los docentes de la I.E.P." De la Salle*. Arequipa: Universidad Cesar Vallejo.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. Octava ed. México: Mc Graw Hill.
- Deci, E., & Ryan, R. (2000). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. NY: Plenum.
- Del Valle, M. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior*. España: Universidad de Valencia.
- Díaz , A. (2014). *Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño docente de los profesores de la facultad de ciencias de la salud de la Universidad del Callao*. Lima: Universidad Nacional del Callao.
- Dominguez. (1999). *Necesidades básicas de aprendizaje*. Santiago: OREALC.
- Emilio, J., & Lopez, M. (2010). *Ritmo y Expresión corporal* . Madrid: Paidotribo.



- Falcón, & Herrera. (2005). *Análisis del dato Estadístico (Guía didáctica)*,. Caracas: Universidad Bolivariana de Venezuela.
- Furnham, A. (1994). *Psicología organizacional, El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México: Alfa omega.
- García. (1996). *Formación para el profesional docente*. Madrid: Iberoamericana.
- Gonzales, P., & Vidauro. (1999). *Rutas del aprendizaje para el desarrollo de las capacidades*. Lima: Derrama Magisterial.
- Gonzalez. (2013). *Ruts del aprendizaje*. Lima: Minedu.
- Guerra, & Santoyo. (2012). *Habilidades y estrategias para la comunicación*.
- Harvey. (2000). *Educación de calidad*. UNESCO.
- Herberg, F. (1959). *Teoría bifactorial*. New York: Wiley.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2006). *Metodologia de investigación*. México: Mc. Gaw Hill.
- Jiménez, M. (2008). *Cuatro modelos de evaluación docente*. México: Revista electrónica psicología científica.
- Koontz, Harold, Weihrich, & Heinz. (2002). *Administración, una perspectiva global*. . México: Mc. Graw Hill.
- Locke. (1968-1969). *Teoría del establecimiento e metas*. Buenos Aires: UPSA.
- Maslow, A. (1954). *Teoría de las nesecidades*. New York: Haper & Brothers.



- McClelland, D. (1961). *Teoría de necesidades*. New York: Mc Graw Hill.
- MED. (2013). *Cómo pueden aprender nuestros adolescentes*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Facículo general de comunicación*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Fascículo para la gestión de los Aprendizajes en las Instituciones educativas*. Lima-Perú: Cooperación Gráfica Navarrete S.A.
- MED. (2013). *facículo general de ciencia tecnología y ambiente*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Facículo general de ciudadanía*. Lima-Perú: Gráfica Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Facículo general de matemática*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2013). *Qué y cómo aprenden nuestros adolescentes*. Lima-Perú: Navarrete S. A.
- MED. (2014). *Estrategias didácticas*. Lima-Perú: Navarrete S.A.
- MED. (2014). *Facículo para la gestión de los aprendizajes en las instituciones educativas*. Lima: Navarrete S.A.
- Méndez , G. (2003). *Fortalecimiento del rol del docente*. Santiago de Chile: SICA.
- Mendoza, Q., & Torres. (2014). *Comunicación efectiva y desempeño laboral*. México: Negotium.
- Mignorance, P. (2001). *Metáfora y pensamiento profesional. Grupo de Investigación*. España: Universidad de Sevilla.
- MINEDU. (2014). *Marco Curricular Nacional, segunda versión*. Lima: MINEDU.



- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Mortimori. (2002). *Administración de la calidad en los servicios educativos*.
Revista de educación.
- Palmera, & Col. (2011). *Manual de teorías emocionales y motivacionales (1ra. Edición)*. España.
- Pernalet , O. (2005). *El desempeño docente en el aula del profesional de informática bajo el enfoque de calidad*. Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental.
- Piaget. (1969). *The psychology of the child*. New York : 2da edición Publisher basic books.
- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la Universidad Particular de Iquitos, año 2010*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Putnam, R., & Borko, H. (2000). *El aprendizaje del profesor implicaciones de las nuevas perspectivas de la cognición*. Barcelona: Paidós.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. España: 22. ed.
- Real.Academía.Española. (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: 22nd.ed.
- Reynaga, J. (2006). *Método estadístico*. Moquegua: Universidad Nacional de Moquegua.



- Rizo, H. (2005). *Evaluación del desempeño docente. Tensiones y tendencias*. Santiago de Chile: PRELAC.
- Robbin, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Comportamiento organizacional: Pearson.
- Robbins, S. (1994). *conceptos básicos de la motivación*. México: Pearson.
- Rodriguez, I. (1999). *El desempeño de los docentes de las Escuelas Básicas del Distrito Escolar N° 4 del Estado Aragua*. Aragua: Universidad de Carabobo.
- Rubio, P. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Madrid-España: Iberoamericana.
- Rueda, B., Elizalde, L., & Torquemada, A. (2003). *La Evaluación de la Docencia en las Universidades Mexicanas*. México: Revista de educación superior.
- Saravia, L., & López, M. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,* http://www.rinace.net/rie/números/vol1-num2/art5_hm.html.
- Saravia, L., & López, M. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,* http://www.rinace.net/rie/números/vol1-num2/art5_hm.html.
- Saravia, L. (2008). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa,*



volumen 2,. http://www.rinace.net/rie/números/vol1-num2/art5_hm.html.

Saravia, L., & López, M. (2009). *la evaluación del desempeño docente. Perú, Una experiencia en construcción, revista Iberoamericana La evaluación educativa, volumen 1,. http://www.rinace.net/rie/números/vol3-num2/art5_hm.html.*

Sarramona, j. (2005). *La acción educativa y teorías e instituciones complementarias de la educación.* Barcelona: Ariel.

Segura, M. (2005). *Sexismo y características del centro escolar .* España: Universidad de Murcia.

Semeco, O. (2008). *Gerencia de Aula Asociada con el Rendimiento Estudiantil de las Matemáticas I y II en el Área de Electromecánica.* Venezuela: Universidad Gran Mariscal de Ayacucho.

Valdéz, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación.* La Habana: Pueblo y educación.

Valdez, V. (2000). *Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente.* México: Revista electronica de Organización de Estados Iberoamericanos.

Varela, R. (1989). *Evaluación estudiantil de la actuación del profesor y su efecto sobre la efectividad docente.* México: Gac Med.

Zabalza, M. A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional,.* Madrid: Narcea.



ANEXOS



Anexo N°1: Matriz de consistencia

**TITULO: MOTIVACIÓN Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E. SAN MARTÍN DE PORRES
GRÁFICOS ALTO SELVA ALEGRE, AREQUIPA-2017**

PREGUNTAS DE INVESTIGACION	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos	OBJETIVO GENERAL -Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos	HIPOTESIS GENERAL H1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín	VARIABLE 1: VARIABLE INDEPENDIENTE MOTIVACION DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN INTRÍNSECA. . Indicadores <ul style="list-style-type: none"> - Rutas del aprendizaje - Planificación curricular 	TIPO DE INVESTIGACION Según su finalidad -Teórico Según su carácter. -Correlacional. Según su naturaleza -Cuantitativa. Según el alcance temporal



<p>Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es el nivel de la motivación en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?</p> <p>¿Cuál es el nivel del desempeño del</p>	<p>Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>-Identificar el nivel de la motivación en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>-Establecer el nivel del desempeño docente en la I.E.</p>	<p>de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>Ho: No Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto</p>	<p>DIMENSIÓN 2</p> <p>MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</p> <p>. Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad educativa - Contenido de las rutas de aprendizaje <p>VARIABLE 2: VARIABLE DEPENDIENTE</p> <p>DESEMPEÑO DOCENTE</p> <p>DIMENSIÓN 1</p> <p>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</p> <p>. Indicadores</p>	<p>-Transversal.</p> <p>Según la orientación que asume</p> <p>-Orientada a la comprobación.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p> <p>-No experimental-correlacional.</p> <div data-bbox="1583 956 1806 1141"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div>
--	--	--	---	---



<p>docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?</p> <p>¿Cuál es el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017?</p>	<p>San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>-Determinar el grado de relación que existe entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p>	<p>Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICA</p> <p>Existe un nivel de motivación en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>-Existe un nivel del desempeño docente en la</p>	<p>- Perfil docente</p> <p>- Funciones del docente</p> <p>DIMENSIÓN 2</p> <p>RESPONSABILIDAD</p> <p>. Indicadores</p> <p>- Evaluación desempeño docente.</p> <p>DIMENSIÓN</p> <p>PROACTIVIDAD</p> <p>. Indicadores</p> <p>- Trabajo en equipo</p>	<p>POBLACION</p> <p>CENSAL</p> <p>52 docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION</p> <p>VARIABLE 1</p> <p>MOTIVACION</p> <p>TECNICA</p> <p>-Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>-Cuestionario</p>
---	---	---	---	---



		<p>I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa-2017.</p> <p>-Existe un grado de relación entre la motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto</p>		<p>VARIABLE 2</p> <p>DESEMPEÑO</p> <p>DOCENTE</p> <p>TECNICA</p> <p>-Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>-Cuestionario</p> <p>ANALISIS DE</p> <p>DATOS</p> <p>Descriptivo- Inferencial</p>
--	--	--	--	--



		Selva Alegre, Arequipa-2017.		
--	--	---------------------------------	--	--

Elaborado por: Br. Sumiri Carbajal Moisés





Anexo N° 2: Matriz del instrumento

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	PESO	NRO. ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
MOTIVACIÓN INTRINSICA	RUTAS DE APRENDIZAJE	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular? 2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?	12%	2	1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	Cuestionario



PLANIFICACION CURRICULAR	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?	29%	5
	4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorará nuestra Educación?		
	5. ¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?		



		6. ¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje? 7. ¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?				
MOTIVACION EXTRINSICA	CALIDAD EDUCATIVA	8. ¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?	35%	6	1.Nunca 2. A veces 3. Siempre	Cuestiona rio



		<p>9. ¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?</p> <p>10. ¿Todos los educandos están en condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?</p> <p>11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a</p>				
--	--	---	--	--	--	--



		<p>través del enfoque por competencias?</p>				
		<p>12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de los docentes?</p>				
		<p>13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?</p>				



	CONTENIDO DE LAS RUTAS DE APRENDIZAJE	<p>14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?</p> <p>15. ¿Los indicadores que contempla la ficha de monitoreo se deben adaptar a la realidad de nuestra labor docente?</p> <p>16. ¿Los exámenes de ascenso considera la aplicación de enfoque por</p>	24%	4		
--	--	--	------------	----------	--	--



		competencias en nuestra práctica docente?				
		17. ¿El aprendizaje en el enfoque por competencias es mejor que la propia capacitación?				
CAPACIDAD PEDAGIGICA	PERFIL DOCENTE	<p>1 ¿Elabora usted su programación curricular?</p> <p>2 ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?</p> <p>3 ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?</p>	20%	3	<p>1.Nunca</p> <p>2. A veces</p>	Cuestionario



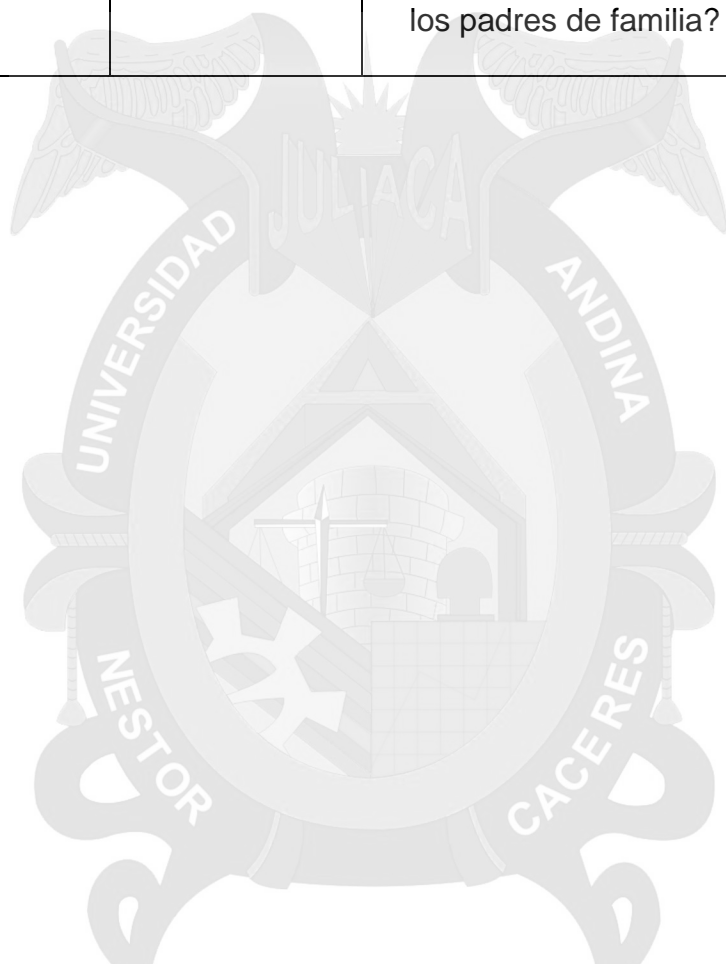
	FUNCIONES DEL DOCENTE	<p>4 ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?</p> <p>5 ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?</p>	14%	2	3. Siempre	
RESPONSABILIDAD	EVALUACION DESEMPEÑO DOCENTE	<p>6 ¿Genera relaciones de respeto en los estudiantes?</p> <p>7 ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?</p> <p>8 ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?</p>	33%	5	<p>1.Nunca</p> <p>2. A veces</p> <p>3. Siempre</p>	Cuestionario



		9 ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas? 10 ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?				
PROACTIVIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	11 ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?	33%	5		
		12 ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar? 13 ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?			1. Nunca 2. A veces 3. Siempre	Cuestionario



		<p>14 ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?</p> <p>15 ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?</p>				
--	--	--	--	--	--	--





Anexo N° 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

CUESTIONARIO – ENCUESTA

INSTRUCCIONES

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información respecto a la Motivación en la Institución educativa San Martín de Porres. Por ello pido a usted poder responder de manera personal a las siguientes preguntas en función a la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N °	Motivación intrínseca	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular'?			



2	¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?			
3	¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?			
4	¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra Educación?			
5	¿Desarrollar competencias y capacidades debe ser una meta de todo docente?			
6	¿Utiliza estrategias de aprendizaje al aplicar las rutas de aprendizaje?			
7	¿En las sesiones diarias desarrolla competencias y capacidades en sus estudiantes teniendo en cuenta su contexto?			
	Motivación Extrínseca			
8	¿Las remuneraciones que percibe como docente no son nada alentadores por lo que no se siente motivado en aplicar el enfoque por competencias?			



9	¿Los cambios que se están dando en Educación no consideran la situación económica de los docentes?			
10	¿Todos los educandos están en condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?			
11	¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?			
12	¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes?			
13	¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?			
14	¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?			
15	¿Los indicadores que contempla la ficha de monitoreo se deben adaptar a la realidad de nuestra labor docente?			
16	¿Los exámenes de ascenso considera la aplicación de enfoque por competencias en nuestra práctica docente?			



17	¿El aprendizaje en el enfoque por competencias es mejor que la propia capacitación?			
----	---	--	--	--





ANEXO 4

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

CUESTIONARIO – ENCUESTA

INSTRUCCIONES

Estimado docente la presente encuesta pretende recopilar información respecto al desempeño docente en la Institución educativa San Martín de Porres. Por ello pido a usted poder responder de manera personal a las siguientes preguntas en función a la siguiente escala.

1	2	3
Nunca	A veces	Siempre

Marca solo una alternativa que considera sobre cada pregunta:

N °	Capacidad Pedagógica	ESCALA		
		1	2	3
1	¿Elabora usted su programación curricular?			
2	¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?			



3	¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?			
4	¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?			
5	¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?			
	Responsabilidad			
6	¿Genera relaciones de respeto en los estudiantes?			
7	¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?			
8	¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?			
9	¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?			
10	¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?			
	Proactividad			
11	¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?			
12	¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?			



13	¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?			
14	¿Liderada usted la participación entre sus colegas?			
15	¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?			





Anexo N° 5: Ficha técnica del Instrumento

FICHA TECNICA DEL INSTRUMENTO

Variable 1: Motivación

Nombre del Instrumento	Cuestionario de Motivación
Autor	Br. Moisés Sumiri Carbajal
Objetivo	Identificar el liderazgo
Confiabilidad	Muestra un alpha de cronbach de 0.851
N° de Preguntas	El instrumento es de 17 preguntas
Tiempo de Aplicación	20 minutos
Campo de Aplicación	Docentes de la institución educativa San Martín de Porres.
Validación	Juicio de Expertos (tres validadores)
Firma	



Variable 2: Desempeño docente

Nombre del Instrumento	Cuestionario del desempeño docente
Autor	Br. Moisés Sumiri Carbajal
Objetivo	Identificar el desempeño laboral
Confiabilidad	Muestra un alpha de cronbach de 0.850
N° de Preguntas	Es de 15 preguntas
Tiempo de Aplicación	20 minutos
Campo de Aplicación	Docentes de la institución educativa San Martín de Porres.
Validación	Juicio de Expertos (tres validadores)
Firma	



Anexo 6

Baremos

A continuación, presentamos los baremos con el propósito de elaborar las tablas y gráficos, para cada variable y sus respectivas dimensiones.

Baremos de la variable Motivación y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 1	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación	17-28	29-40	41-51

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación intrínseca	7-Nov	Dic-16	17-21

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Motivación extrínseca	Oct-16	17-23	24-30



Baremos de la variable desempeño docente y sus dimensiones

Variable/Dimensión	NIVEL		
Variable 2	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Desempeño docente	15-24	25-34	35-45

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Capacidad pedagógica	5-8	9-12	13-15

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Responsabilidad	5-8	9-12	13-15

Variable/Dimensión	NIVEL		
Dimensión	Apropiado	Regularmente apropiado	Inapropiado
Proactividad	5-8	9-12	13-15



Anexo N° 7: Validez de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3 Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/		/		/		/		
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/		/		/		/		
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/		/		/		/		

[illegible]



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/		
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/		
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/		
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/		
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/		

[illegible]

[Signature]

FIRMA DEL EVALUADOR

Mag. Jessica Emperatriz Barrientos Guro
DNI 29713398



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: Conocer los niveles de la motivación de los docentes de la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barrientos Guro Jessica Emperatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

Ejemplo

FIRMA DEL EVALUADOR

D.N.I.: 29713398



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3 Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Capacidad Pedagógica	Perfil docente	1. ¿Elabora usted su programación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?				/		/		/		/		
			3. ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?				/		/		/		/		
		Funciones del docente	4. ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?				/		/		/		/		
			5. ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?				/		/		/		/		
		Evaluación	6. ¿Genera relaciones de				/		/		/		/		



			15. ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?															



FIRMA DEL EVALUADOR

Mag. Jessica Empentriz Barrientos Cjuro

D.N.I. 29713398



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: Conocer los niveles del desempeño docente de la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Barrientos Guro Jessica Emperatriz

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister en Psicología

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR



Anexo N° 7.2: Validez de Expertos

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/		/		/		/		
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/		/		/		/		
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/		/		/		/		

[illegible]



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/		
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/		
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/		
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/		
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/		



				/	/	/	/						
				/	/	/	/						
				/	/	/	/						

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Oswaldo Tanco Huamani
29337249



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: Conocer los niveles de la motivación de los docentes de la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tanco Huamani Presencio Oswaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Oswaldo Tanco Huamani
29327249



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

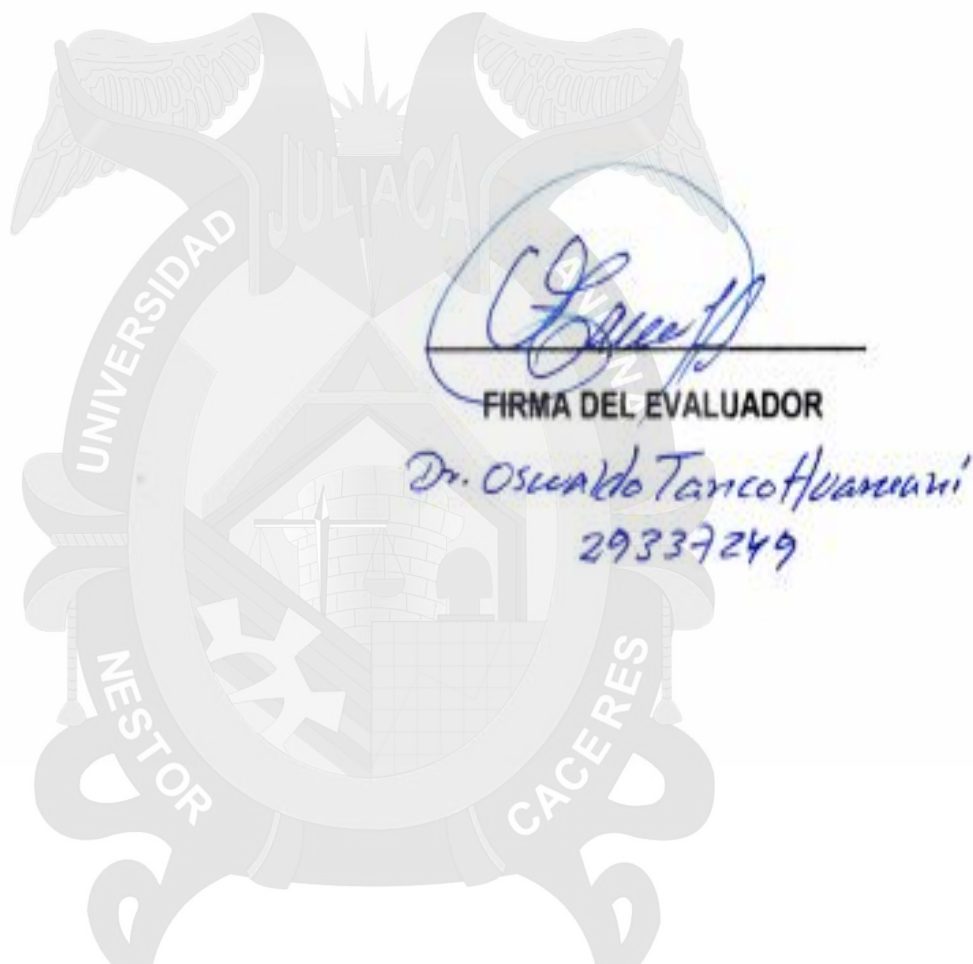
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE VALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3. Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Desempeño docente	Capacidad Pedagógica	Perfil docente	1. ¿Elabora usted su programación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Maneja usted conocimientos actualizados en su área curricular?				/		/		/		/		
			3. ¿Domina usted estrategias pedagógicas y didácticas actualizadas apropiadas del área que desarrolla?				/		/		/		/		
		Funciones del docente	4. ¿Selecciona eficientemente el contenido para el aprendizaje de los estudiantes?				/		/		/		/		
			5. ¿Desarrolla y cumple usted con la sesión de aprendizaje?				/		/		/		/		
		Evaluación	6. ¿Genera relaciones de				/		/		/		/		



Responsabilidad	desempeño docente	respecto en los estudiantes?																	
		7. ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?				/		/		/		/							
		8. ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?				/		/		/		/							
		9. ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?				/		/		/		/							
Proactividad	Trabajo en equipo	10. ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?				/		/		/		/							
		11. ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?				/		/		/		/							
		12. ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?				/		/		/		/							
		13. ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?				/		/		/		/							
		14. ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?				/		/		/		/							



			15. ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?				/		/		/		/			
--	--	--	---	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--





MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: Conocer los niveles del desempeño docente de la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Tanco Huamani Presencio Oswaldo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
-------	---------	------

FIRMA DEL EVALUADOR

Dr. Oswaldo Tanco Huamani
29337249



MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIÓN Y/O SUGERENCIA	
				3 Siempre	2. A veces	1. Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Motivación	Motivación intrínseca	Rutas de aprendizaje	1. ¿Aplica usted el enfoque por competencias en sus documentos de planificación curricular?				/		/		/		/		
			2. ¿Se siente usted mejor al aplicar el enfoque por competencias en el desarrollo de las sesiones de Aprendizaje?				/		/		/		/		
		Planificación curricular	3. ¿Los aprendizajes fundamentales tienen en cuenta la diversidad en todos sus aspectos de nuestro país?				/		/		/		/		
			4. ¿Los cambios que se están dando en la actual reforma curricular mejorara nuestra				/		/		/		/		

[illegible]



		condiciones de responder y de trabajar según el enfoque de competencias?				/		/		/		/		
		11. ¿El rol del docente es un servicio necesario e importante para introducir los cambios que se están dando en Educación a través del enfoque por competencias?				/		/		/		/		
		12. ¿Los Monitoreos se deben orientar a fortalecer las capacidades de docentes??				/		/		/		/		
		13. ¿Los recursos y materiales otorgados por el Ministerio de Educación y aquellos que son elaborados por los docentes les ofrecen condiciones adecuadas para aplicar el enfoque por competencias?				/		/		/		/		
	Contenido de las rutas de aprendizaje	14. ¿Las capacitaciones dadas por las instancias superiores de Educación en cuanto a enfoque por competencias deben ser más prácticas que teóricas?				/		/		/		/		

[illegible]

Miss E. Mary /

FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA ESTHER ARAUJO

2929 6379



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable Motivación

OBJETIVO: Conocer los niveles de la motivación de los docentes de la I.E. San Martin de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martin de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARAUJO MARIA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M^s Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

Maria E. Araujo

FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA ESTHER ARAUJO
29296379



TÍTULO: Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martín de Porres Alto Selva Alegre, Arequipa-2017

AUTOR: SUMIRI CARBAJAL Moises

[illegible]



Responsabilidad	desempeño docente	respecto en los estudiantes?															
		7. ¿Promueve ambiente apropiado para una convivencia idónea en el desarrollo de clases?				/		/		/		/					
		8. ¿Recibe usted capacitaciones para mejorar el desempeño docente?				/		/		/		/					
		9. ¿Orienta a los alumnos para corregir las conductas inadecuadas?				/		/		/		/					
		10. ¿Cumple usted con el plan anual diseñado para los estudiantes?				/		/		/		/					
Proactividad	Trabajo en equipo	11. ¿Promueve la participación masiva de sus estudiantes?				/		/		/		/					
		12. ¿Participa usted en las actividades fijada en el calendario escolar?				/		/		/		/					
		13. ¿Participa usted en la elaboración del PEI, PCI y planes de mejora institucional?				/		/		/		/					
		14. ¿Liderada usted la participación entre sus colegas?				/		/		/		/					



			15. ¿En la institución donde labora usted promueve actividades donde participan los padres de familia?																
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Maria E. Araujo

FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA ESTHER ARAUJO

29296379



MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la variable desempeño docente

OBJETIVO: Conocer los niveles del desempeño docente de la I.E. San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017.

DIRIGIDO A: Los docentes de la Institución Educativa San Martín de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa - 2017

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: ARAUJO MARIA ESTHER

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: M^s Ciencias de la Educación

VALORACIÓN:

BUENO ✓	REGULAR	MALO
---------	---------	------

Maria E. Araujo

FIRMA DEL EVALUADOR

MARIA ESTHER ARAUJO
29 29 6379



Anexo N° 8: Proceso estadístico confiabilidad de los instrumentos

VARIABLE 1 MOTIVACIÓN

RELIABILITY			
/VARIABLES=Motivación.intrinsica1 Motivación.intrinsica2 Motivación.intrinsica3 Motivación.intrinsica4 Motivación.intrinsica5 Motivación.intrinsica6 Motivación.intrinsica7 Motivación.extrinsica1 Motivación.extrinsica2 Motivación.extrinsica3 Motivación.extrinsica4 Motivación.extrinsica5 Motivación.extrinsica6 Motivación.extrinsica7 Motivación.extrinsica8 Motivación.extrinsica9 Motivación.extrinsica10			
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL			
/MODEL=ALPHA			
/SUMMARY=TOTAL.			
Fiabilidad			
Escala: ALL VARIABLES			
Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	52	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach		N de elementos	
,851		17	



VARIABLE 2 DESEMPEÑO DOCENTE

RELIABILITY

```
/VARIABLES=Capacidad.pedagogica1 Capacidad.pedagogica2 Capacidad.pedagogica3 Capacidad.pedagogica4 Capacidad.pedagogica5 Responsabilidad1 Responsabilidad2 Responsabilidad3 Responsabilidad4 Responsabilidad5 proactividad1 proactividad2 proactividad3 Proactividad4 Proactividad5  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	52	100,0
	Excluido ^a	0	0
	Total	52	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.850	15



Anexo N° 9: Solicitud de autorización

"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"



SOLICITO: Permiso para aplicar encuestas

Mg.
Oswaldo Tanco Huamani
Director de la I.E. San Martín de Porres - Gráficos

Yo, Moisés Sumiri Carbajal, identificada con D.N.I. N° 29457101, con domicilio en Pasaje Los Rosales C- 23 La Campiña Socabaya, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez en la especialidad de Maestría en Educación ante usted con el debido respeto me presento para exponer lo siguiente:

Como parte de la investigación requiero aplicar los instrumentos de investigación formulados a través de cuestionarios, para cada variable de estudio, a todos los docentes que laboran en la Institución Educativa San Martín de Porres, ya que ello será de gran utilidad con el objetivo de dar confiabilidad al instrumento de investigación, así como poder demostrar la hipótesis de la investigación.

Sin nada más que expresarle mi despedida, esperando contar con la aceptación de mi solicitud, por ser de suma importancia.

Arequipa, 01 de setiembre del 2017.

Atentamente,

SUMIRI CARBAJAL MOISES

DNI: 29457101



Anexo N° 10: Constancia de autorización



INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN MARTÍN DE PORRES" - CIRCA
Calle Atlántida N° 401 – Gráficos – Alto Selva Alegre Telef. 268621
HONOR TRABAJO Y LEALTAD
INICIAL 3, 4 Y 5 AÑOS – PRIMARIA Y SECUNDARIA
martindeporrescirca@hotmail.com
CM INICIAL 1261460, PRIMARIA 0307223, SECUNDARIA 0895482



"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"
"CAMINANDO AL CENTENARIO DEL NACIMIENTO DE NUESTRO FUNDADOR"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN MARTIN DE PORRES CIRCA UBICADO EN EL DISTRITO DE ALTO SELVA ALEGRE, PERTENECIENTE A LA UGEL AREQUIPA SUR

HACE CONSTAR:

Que el profesor Moisés Sumirí Carbajal, ha solicitado permiso para realizar y aplicar los instrumentos de la investigación, para su tesis titulado:

"Motivación y el desempeño docente en la I.E. San Martin de Porres Gráficos Alto Selva Alegre, Arequipa – 2017", considerando que la aplicación de la investigación va en beneficio y crecimiento de nuestro docente, así como el beneficio de la institución educativa en conocer la realidad de la motivación y el desempeño docente, se autoriza la aplicación de los respectivos instrumentos.

Se autoriza la presente constancia, para fines que el interesado viere por conveniente.

Arequipa, 04 de setiembre del 2017



Oswaldo Tinco Huarani
DIRECTOR (e)
C.M. 1029227245



Anexo N° 11: Base de datos

VARIABLE MOTIVACIÓN																				
N°	MOTIVACION INTRINSICA							SUB TOTAL	MOTIVACIÓN EXTRINSICA										SUB TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17		
1	3	2	1	3	1	3	1	14	3	1	3	1	3	2	3	3	2	1	22	36
2	3	3	3	3	1	3	2	18	3	1	3	1	3	1	3	1	2	2	20	38
3	2	1	2	2	3	1	3	14	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	26	40
4	3	2	3	2	3	3	2	18	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	22	40
5	3	1	2	3	2	3	2	16	3	2	3	2	3	2	3	1	3	2	24	40
6	1	2	3	1	3	1	3	14	2	3	1	3	2	3	2	3	3	3	25	39
7	3	2	1	3	2	3	1	15	3	2	3	1	1	2	3	1	3	1	20	35
8	1	1	3	2	3	1	3	14	2	3	1	3	2	3	2	2	1	3	22	36
9	1	2	1	3	2	2	2	13	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	19	32
10	2	2	2	1	3	1	2	13	2	3	2	3	2	2	1	3	1	2	21	34
11	3	2	2	2	2	3	1	15	3	1	3	2	2	1	3	2	2	1	20	35
12	1	1	1	2	3	3	1	12	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	16	28
13	3	2	2	1	2	1	2	13	2	2	3	1	1	2	1	2	3	2	19	32
14	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	50
15	3	3	2	3	2	3	3	19	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	26	45
16	3	3	3	3	2	3	3	20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	48
17	2	3	3	2	3	3	3	19	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	27	46
18	3	2	3	3	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	28	48
19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	28	49
20	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	49
21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	50
22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	51
23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	51
24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	50



25	3	1	2	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	28	46
26	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	50
27	3	3	3	3	3	1	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	49
28	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	50
29	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	51
30	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	49
31	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	27	48
32	3	3	3	2	2	2	3	18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	47
33	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	29	50
34	1	3	3	3	3	3	3	19	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	47
35	2	1	3	3	3	3	3	18	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26	44
36	3	3	1	3	3	1	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	47
37	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	51
38	3	3	3	3	3	3	3	21	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	26	47
39	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	24	45
40	3	2	3	3	3	3	3	20	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	48
41	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	50
42	3	3	3	1	2	2	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	47
43	3	3	2	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	50
44	3	1	3	2	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	48
45	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28	49
46	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	48
47	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	28	49
48	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	28	49
49	3	3	3	3	3	2	3	20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	49
50	3	3	1	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	49
51	1	3	2	3	3	3	3	18	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	28	46
52	3	2	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	28	47



DESEMPEÑO DOCENTE																			
N°	Capacidad pedagógica					SUB TOTAL	Responsabilidad					SUB TOTAL	Proactividad					SUB TOTAL	TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		
1	3	2	3	3	2	13	1	3	3	2	3	12	2	1	3	1	3	10	35
2	3	1	3	3	3	13	3	3	1	2	3	12	3	3	3	1	3	13	38
3	2	3	2	2	1	10	2	2	3	3	2	12	1	2	2	3	1	9	31
4	3	2	2	3	2	12	3	2	2	1	2	10	2	3	2	3	3	13	35
5	3	2	1	3	1	10	2	3	1	3	1	10	1	2	3	2	3	11	31
6	2	3	1	1	2	9	3	2	3	3	1	12	2	3	1	3	1	10	31
7	1	2	2	3	2	10	1	3	1	3	2	10	2	1	3	2	3	11	31
8	2	3	2	1	1	9	3	2	2	1	2	10	1	3	2	3	1	10	29
9	3	2	2	1	2	10	1	1	2	1	2	7	2	1	3	2	2	10	27
10	2	2	3	2	2	11	2	1	3	1	3	10	2	2	1	3	1	9	30
11	2	1	1	3	2	9	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	3	11	30
12	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	2	6	1	1	2	3	3	10	22
13	1	2	2	3	2	10	2	1	2	3	2	10	2	2	1	2	1	8	28
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	44
15	1	3	3	3	3	13	2	3	3	3	3	14	3	2	3	2	3	13	40
16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	44
17	3	3	2	2	3	13	3	3	3	3	2	14	3	3	2	3	3	14	41
18	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	43
19	3	3	3	3	3	15	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43
20	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	43
21	3	3	2	3	3	14	3	2	3	3	2	13	3	3	3	3	3	15	42
22	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45



23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
24	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
25	3	2	3	3	1	12	2	3	3	3	3	14	1	2	3	3	3	12	38
26	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	43
27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	43
28	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	44
29	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
30	3	3	3	3	3	15	3	3	2	3	3	14	3	3	2	3	3	14	43
31	3	3	3	3	3	15	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	43
32	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	2	12	42
33	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
34	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
35	2	3	2	2	1	10	3	3	2	3	2	13	1	3	3	3	3	13	36
36	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13	3	1	3	3	1	11	39
37	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
38	3	1	3	3	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	43
39	2	3	3	3	3	14	3	2	1	1	3	10	3	3	3	3	3	15	39
40	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	43
41	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
42	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	1	13	3	3	1	2	2	11	37
43	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14	3	2	3	3	3	14	43
44	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	15	1	3	2	3	3	12	40
45	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	44
46	3	3	1	2	2	11	3	3	3	3	1	13	2	3	3	3	3	14	38
47	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	44
48	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45



49	1	1	3	3	3	11	3	3	2	1	3	12	3	1	3	1	2	10	33
50	3	3	1	3	3	13	1	3	3	3	1	11	3	1	3	3	3	13	37
51	3	1	3	1	3	11	2	3	1	3	1	10	3	2	3	1	3	12	33
52	1	3	3	3	2	12	3	3	3	3	3	15	2	3	3	2	3	13	40

